



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

정책학 석사학위논문

일-가정 양립정책이 여성 근로자의  
추가 출산에 미치는 영향분석

2018년 8월

서울대학교 행정대학원

행정학과 정책학 전공

임 희 주

## 국문 초록

본 연구는 여성 근로자의 추가적 출산에 미치는 요인을 일-가정 양립 정책을 중심으로 살펴보고자 한다. 본 연구에서는 일-가정 양립 정책을 산전·후 휴가 제도와 육아휴직 제도로 구분하여 추가적인 출산에 미치는 영향에 대해서 분석하였으며, 육아휴직 제도의 확대가 추가적인 출산에 미치는 영향을 분석하였다. 또한 일-가정 양립제도 사용 이후의 차별의 영향력에 대해서 분석하였다. 분석을 위해서 한국여성정책연구원에서 분석한 1~5차 한국여성관리자패널조사 자료를 활용하였다. 대상 자료 중에서 기존의 자녀를 1명 이상 갖고 있는 3,912명을 분석하였다.

본 연구는 3가지 가설에 대해서 살펴보았다. <가설1> 여성 근로자의 일-가정 양립제도의 사용은 추가 출산에 긍정적 효과가 있다. <가설2> 일-가정 양립정책의 확대는 여성 근로자의 추가적인 출산에 긍정적인 효과가 있다. <가설3> 일-가정 양립 제도 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다. 이러한 3가지의 가설을 로지스틱 회귀분석을 통해 살펴보았다.

분석결과 일-가정 양립제도의 사용이 추가적인 출산에 긍정적 영향을 준다는 가설1을 지지하는 것으로 나타났다. 산전·후 휴가 사용한 경험이 있는 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 임신할 가능성이 2.43배가 높으며, 육아휴직을 사용한 경험이 있는 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 임신할 가능성이 1.49배가 높은 것으로 나타났다. 산전·후 휴가를 사용한 경우 그렇지 않은 사람에 비해 자녀수가 증가할 가능성은 3.52배가 높으며, 육아휴직을 사용한 경험이

있는 경우 그렇지 않은 사람에 비해 자녀수가 증가할 가능성이 1.91배가 높은 것으로 나타났다.

육아휴직 제도 확대에 따른 추가적인 출산과 관련한 가설2에 대해서는 일부 지지하는 것으로 나타났다. 육아휴직 제도 확대 이후에 임신 또는 자녀수가 증가하는 것으로 나타나지는 않았다. 그러나 육아휴직 제도 확대 이후 제도를 이용한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임신을 할 가능성은 5.05배가 높으며, 자녀수가 증가할 가능성은 4.25배가 높은 것으로 나타났다. 육아휴직 제도 확대 이후에 제도를 사용한 경우가 육아휴직 제도 확대 이전에 제도를 사용한 경우보다 임신 또는 자녀수가 증가할 가능성이 더 큰 것으로 나타났다.

일-가정 양립제도 사용 이후의 차별과 관련하여서는 분석 모형이 가설3을 모두 지지하지 않았다. 산전·후 휴가제도의 사용은 임신 또는 자녀수 증가 가능성을 증가하는 것으로 나타났으며, 육아휴직 이후 차별은 유의미한 결과를 갖지 않는 것으로 나타났다. 산전·후 휴가제도의 사용이 상대적으로 육아휴직 제도에 비해 정착이 잘 이루어진 것으로 추정할 수 있다.

분석결과 일-가정 양립정책이 여성 근로자의 추가적인 출산을 증가할 가능성이 있다는 측면을 밝혀낼 수 있었다. 그러나 자녀가 있는 경우에도 산전·후 휴가 제도를 이용한 사람은 전체의 71.50%에 불과하였으며, 육아휴직을 사용한 사람은 25.56%에 불과한 한계가 있다. 이에 따라 정책적으로 일-가정 양립제도를 활성화 할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 특히 제도 자체의 사용을 활성화 하는 방안과 더불어 제도 자체를 확대하는 방안이 동시에 필

요하다.

한편, 본 연구는 다음과 같은 한계를 지니고 있다. 우선 분석대상이 여성 관리자에 한정되어 있어 전체 여성 또는 여성 근로자를 대표할 수 있는 표본이 아니라는 한계가 있다. 성숙효과가 발생할 가능성이 있다. 2008년부터 2014년까지의 자료를 분석하였으며, 시간의 흐름에 따라 집단 내부에서의 성숙효과가 발생할 가능성이 있다. 자료의 이탈에 따른 한계가 있다. 특히 분석대상이 출산과 임신 등의 요인으로 조사 과정에서 탈락하여 자료가 왜곡될 가능성이 있다. 설문조사의 답변 자료를 활용함에 따라 신뢰도의 한계가 있다. 일-가정 양립 정책은 출산 이후에 사용가능한 제도로 내생성의 문제가 일부 있을 수 있다. 이론적 측면과 관련하여 다양한 출산의 선택, 가정, 배우자, 환경 등을 고려하지 못하였으며, 정책적 효과와 관련하여서도 전체 출산 장려정책을 포괄하지 못한 한계가 있다.

주제어 : 일-가정 양립정책, 산전·후 휴가, 육아휴직, 여성 근로자, 추가 출산, 출산장려정책

학번 : 2016-24387

# 목 차

제 1 장 서론 .....	1
제 1 절 연구의 목적 및 필요성 .....	1
제 2 장 저출산 현상 및 출산장려정책 개관 .....	5
제 1 절 저출산에 따른 문제점 .....	5
1. 경제적 영향 .....	5
2. 사회적 영향 .....	6
제 2 절 우리나라 출산장려정책 현황 .....	7
1. 우리나라 출산장려정책 개관 .....	7
2. 일-가정 양립 정책의 변화 .....	11
3. 일-가정 양립 정책 해외사례 .....	13
제 3 장 이론적 논의 및 선행연구 검토 .....	15
제 1 절 출산 선택에 대한 이론적 검토 .....	15
제 2 절 출산에 미치는 영향 선행연구 검토 .....	17
1. 직접적인 출산지원정책과 출산율 .....	17
2. 일-가정 양립정책과 출산율 .....	18
3. 개인적 차원의 출산 결정 .....	18
4. 둘째아 출산 결정에 미치는 영향 .....	19
5. 여성의 사회 진출과 출산에 대한 선행연구 .....	20
제 4 장 연구문제 및 연구방법 .....	22

제 1 절 연구문제 .....	22
제 2 절 분석의 틀과 가설의 설정 .....	23
1. 연구의 개념적 분석틀 .....	23
2. 가설의 설정 .....	24
제 3 절 연구의 범위 및 방법 .....	28
1. 연구의 범위 .....	28
2. 분석방법 .....	29
3. 자료의 정리 .....	30
제 4 절 변수의 설명 .....	32
1. 종속변수 : 개인의 출산 .....	32
2. 독립변수 .....	32
1) 산전·후 휴가 사용여부 .....	32
2) 육아휴직 사용 및 육아휴직 제도 확대 .....	33
3) 일-가정 양립제도 사용 이후의 차별 .....	33
3. 통제변수 .....	34
1) 근로요건 .....	34
2) 개인상황 .....	34
제 5 절 모형의 설정 .....	35
 제 5 장 분석결과 .....	 37
제 1 절 기술통계분석 .....	37
1. 종속변수 .....	37
2. 통제변수 .....	38
3. 독립변수 .....	41
3. 독립변수와 종속변수 관계분석 .....	45

제 2 절 로지스틱 회귀분석 .....	48
1. 일-가정 양립제도 사용에 따른 효과 분석 .....	49
2. 육아휴직 제도 확대 이후의 추가 출산 효과 분석 .....	53
3. 일-가정 양립제도 사용 이후 차별에 따른 효과 분석 .....	57
제 3 절 분석결과의 종합 .....	60
 제 6 장 결론 .....	 63
제 1 절 연구결과 요약 .....	63
제 2 절 정책적 함의 .....	65
제 3 절 연구의 의의 및 한계 .....	66
 참고문헌 .....	 69



## 표 목 차

[표 1] 출산장려정책의 경제/시간 지원에 따른 분류 .....	8
[표 2] 추가 출산과 관련된 출산장려 정책 .....	10
[표 3] 산전·후 휴가제도의 변화 .....	11
[표 4] 육아휴직 제도의 변화 .....	12
[표 5] 변수의 정의 .....	35
[표 6] 종속변수에 대한 기술통계 분석 .....	38
[표 7] 통제변수에 대한 기술통계 분석1 .....	40
[표 8] 통제변수에 대한 기술통계 분석2 .....	41
[표 9] 독립변수에 대한 기술통계 분석1 .....	44
[표 10] 독립변수에 대한 기술통계 분석2 .....	44
[표 11] 모형1 - 로지스틱 회귀분석 결과 .....	52
[표 12] 모형2 - 로지스틱 회귀분석 결과 .....	54
[표 13] 모형3 - 로지스틱 회귀분석 결과 .....	56
[표 14] 모형4 - 로지스틱 회귀분석 결과 .....	59

## 그 림 목 차

[그림 1] 출산결정 모형 .....	16
[그림 2] 연구의 개념적 분석틀 .....	24
[그림 3] 산전·후 휴가 분석 .....	45

[그림 4] 육아휴직 분석 .....	46
[그림 5] 정책 확대 분석 .....	46
[그림 6] 확대 이전 육아휴직 사용 .....	47
[그림 7] 확대 이후 육아휴직 사용 .....	47
[그림 8] 산전·후 휴가 사용 차별 .....	48
[그림 9] 육아휴직 사용 차별 .....	48

# 제 1 장 서론

## 제 1 절 연구의 목적 및 필요성

우리나라의 저출산 문제가 심각한 상황이다. 우리나라의 합계출산율은 1970년 4.53명에서 급격하게 출산율이 떨어져 1980년에는 2.82명이 되었다. 2000년 이후로는 합계출산율 1.5명 이하의 수준이 지속되고 있다. 2005년에는 1.08로 역대 최저의 출산율을 기록하였으나, 이후에 소폭 회복하였다. 그러나 다시 합계출산율은 하락하기 시작하였고, 2017년에는 역대 최저치인 1.05명을 기록하였다. 출생아수도 꾸준히 하락하고 있다. 1970년도에 101만 명이던 출생아 수는 2017년에는 약 37만 명을 기록하였다(통계청, 2018).

합계출산율의 저하는 전 세계적으로 나타나는 문제이다. 개발도상국은 1965~70년 인구성장률이 2.5%로 정점을 기록하였으며, 그 이후로 점차 감소하였고, 선진국들은 1, 2차 세계대전 이후 고도경제성장과 더불어 합계 출산율의 저하 현상이 나타났다(은기수 외, 2005). 우리나라는 홍콩, 싱가포르 등과 더불어 전 세계에서 가장 낮은 합계출산율을 기록하고 있다.

출산에 이르기 위해서는 경제적 여건 즉 취업이 선행되어야 한다. 근로시장에 진입의 지연은 결혼 시기의 지연 또는 미혼결정을 하게 된다. 근로시장의 진입 이후에 결혼을 선택하게 되며, 결혼 이후 출산을 결정한다. 결혼 이후에도 경제적인 안정과 근로의 지속성, 가사 노동의 분배 등이 실제 출산 결정에 영향을 준다.

Sleebos(2003)는 출산결정요인에 대해서 자녀의 편익, 자녀의 비용, 넓

은 경제적 요인, 개인의 생활요인, 사회적 관념으로 보고 있다. 이 중 자녀의 비용과 관련하여서는 자녀 출산 및 양육에 사용되는 금전적 비용과 시간적 비용이 있다. 출산을 위한 시간이 필요하며, 출산 이후 여성의 건강을 회복할 시간이 필요하다. 아이를 양육하는데 있어서는 아이가 성인이 되기 이전까지의 보육이 필요하며, 특히 영유아는 수유 등 절대적인 보호의 시간이 필요하다. 경제적 비용과 관련해서는 임신, 출산에 따른 의료비가 발생 및 생필품 등 보육에 수반되는 다양한 비용이 발생한다.

여성의 사회적 진출은 점차 확대되고 있다. 우리나라의 경우 맞벌이 가구의 비율이 1990년 27.4%<sup>1)</sup>에서 2016년도에 44.9%로 증가하였다.(통계청, 2018). 과거에는 여성의 경제활동과 출산율은 부적인 관계를 갖는 것으로 여겨졌으나 1980년대 이후 여성의 경제활동과 출산율은 오히려 정적인 관계를 갖고 있다고 연구된다(Sleeboos, 2003). 그러나 여전히 일부 국내 연구에서 여성의 사회 진출과 출산율은 부정적 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다.(한유미 & 곽혜경, 2004). 이는 여성의 사회적 활동 참여에 따른 출산 및 육아에 대한 기회비용이 증가하여 발생하는 현상이라고 볼 수 있다.

우리나라의 자녀 순위별 출생아 수는 첫째 아보다 둘째 아에서 더 크게 감소하였다. 2000년도 대비 2016년의 전체 출생아 수는 36%가 감소하였다. 출생 순위별로 보았을 때 첫째 아 출산은 28.6%가 감소된데 비해, 둘째 아 출산은 43%가 감소하였다(통계청, 2018). 일반적으로 결혼시기 및 첫째 아 출산시기가 늦어지는 것이 저출산의 원인으로 보고 있다. 그렇지만 결혼한 가정에서 추가적인 출산이 일어나지 않는 것 또한 저출산의 중요한 원인이 되는 것을 알 수 있다.

이러한 현상은 기혼 여성들의 이상 자녀수와 실제 출산자녀 수의 차이로 나타난다. 2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사에 따르면

---

1) 이승미, 이현아 (2009) 맞벌이 임금근로자 남녀의 생활시간구조 분석

기혼 여성의 이상적인 자녀수는 평균 2.25명으로 2명이상으로 응답한 비율이 전체의 92.8%에 해당한다. 반면 자산을 모으기 위해서나, 전문가로서 경력을 쌓기 위한 이상적인 자녀수는 1명이 적정하다고 응답하는 비율이 가장 높았다. 또한 2015년 합계출산율은 1.17명으로 이상적인 자녀에 비해 실제 합계출산율이 저조한 것을 알 수 있다. 기혼여성이 추가적인 자녀를 출산하는 데에 있어서 경제적 자산의 축척이나 전문가로서의 경력이 장애요인으로 작용하는 것이다(이삼식 외, 2015).

출산장려정책은 크게 금전적인 출산지원과 일-가정 양립제도로 나누어진다. 출산 이후의 여성의 사회적 활동을 보장하는 제도로는 일-가정 양립제도가 대표적이다. 일-가정 양립제도로는 육아휴직, 산전·후 휴가, 유연근무제도 등이 있다. 일-가정 양립제도는 여성 근로자의 근로지속성을 확보할 수 있다. 이는 양육에 필요한 최소한의 시간을 확보함과 동시에 가계 평생소득을 감소를 최소화할 수 있다. 그러나 2013년 일·가정 양립 실태조사 자료에 따르면 육아휴직을 운영하는 사업체는 전체의 42%에 불과하며, 출산 전후휴가를 사용가능한 사업체는 65.9%에 불과하다(이삼식 외, 2014).

한편, 2010년 우리나라의 공무원의 합계출산율 1.25명으로 전체 합계출산율보다 높게 조사되었다. 이는 직장인 여성의 합계출산율이 0.72명 보다 높으며, 우리나라 전체 합계출산율 1.23명보다도 높다(이삼식 외, 2014). 직장인 여성의 합계출산율이 낮은 것은 임신 이후의 경력단절 비율을 통해 설명된다. 임신 이후 일반회사의 경력단절 비율은 44.8%인 반면, 공무원·국공립교사의 임신 이후 경력단절 비율은 13.6%에 해당한다(이삼식 외, 2015). 공무원과 민간종사자는 일-가정 양립정책의 사용의 차이로 위와 같은 결과가 나타나는 것으로 추정할 수 있다. 근로의 안정성이 보장되고, 충분한 출산 및 육아에 대한 시간이 확보될 수 있다면, 여성 근로자들이 추가적인 출산을 선택할 수 있을 것이다.

본 연구는 추가적인 출산에 초점을 맞추었다. 여성 근로자의 추가적인 출산이라는 점에서 기존의 연구와 차별된다. 기존의 선행연구들은 주로 정책효과에 따른 출산율 증가에 초점을 두고 있다. 출산장려정책이 국가적인 출산율에 영향을 미치는 효과는 매우 중요하다. 그러나 이러한 정책의 효과를 대상별로 나누어서 살펴볼 필요가 있다. 특히 첫째, 출산이 아닌 기존의 아이를 낳고 키우는 사람들이 출산장려정책에 따라 추가적인 자녀를 결정하게 하는 것은 중요한 분석이 될 것이라 생각한다.

따라서 본 연구는 일-가정 양립제도가 개인의 출산 선택에 미치는 영향에 대해서 연구문제로 설정하고자 한다. 이를 통해 추구하는 목표는 다음과 같다. 첫째, 여성 근로자가 추가적인 출산을 결정하는데 미치는 요인에 대해서 파악한다. 둘째, 실제 일-가정 양립 정책이 미치는 영향에 대해서 검증한다. 나아가서 추가적인 출산에 미치는 요인에 대한 분석과 일-가정 양립 정책의 효과성 분석을 통해 향후 출산장려정책의 개선방안을 제안하고자 한다.

## 제 2 장 저출산 현상 및 출산장려정책 개관

### 제 1 절 저출산에 따른 문제점<sup>2)</sup>

#### 1. 경제적 영향

저출산에 따른 인구 감소는 경제적 성장이 저하될 수 있다. 국가경제에서 총생산수준은 일반적으로 자본과 노동의 투입량, 그리고 기술의 발전에 따라 증가한다. 인구의 감소는 노동투입을 감소하게 되며, 숙련 노동자의 감소에 따라 노동생산성 저하의 현상이 발생한다. 특히 15~65세의 생산가능 인구가 감소하게 됨에 따라 이러한 현상이 가속화된다. 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아 등의 국가에서는 우리보다 먼저 생산가능 인구가 감소하는 것을 경험하였다(우석진&민희철, 2007). 특히 우리나라는 베이비붐 세대가 대거 은퇴할 시기가 도래함에 따라 산업현장에서 적절한 인력 수급이 어려워지는 문제점이 나타날 것으로 예측된다.

소비와 투자증가율이 지속적으로 감소한다. 은퇴이후 노인인구는 상대적으로 노동인구에 비해 구매력이 낮다. 인구 구성비에 노인인구가 상대적으로 차지하는 비율이 높아지며, 국가 전체의 소비가 위축된다. 내수시장이 위축되며, 이는 잠재성장률 하락으로 이어진다. 한국경제분석시스템학회(2014)는 2000년대 4%대의 경제 성장률에서 2050년대는 1%대로 경제성장이 둔화될 것으로 예측하고 있다.

고령화에 따른 저축의 감소에 따라 우리나라 자산시장의 축소를 야기할 수 있다. 생애주기가설에 따라 소득이 없는 노인들은 저축을 적게 하며, 소득 생활을 하는 젊은 사람들은 저축을 많이 한다. 고령화에 따라 젊은

---

2) 제3차 저출산·고령사회 기본계획

사람들의 비율이 감소하게 되면, 우리나라 전체적인 저축의 수준이 감소하게 된다. 이러한 저축의 감소는 투자를 위축하는 현상으로 나타난다.

## 2. 사회적 영향

농촌인구의 급속한 고령화가 진행 중이며, 농촌지역이 소멸될 위기에 처했다. 일본에서는 1990~2000년에 약 5,000개의 농업 집락이 소멸되었다. 우리나라의 경우에도 농촌 지역의 고령화 문제가 심각한 수준이다. 농촌 등 시골의 경우 인구가 사라질 위기에 처하며, 지방자치단체가 소멸과 지역 공동체가 해체의 문제를 겪게 될 것이다.

학교의 진학하는 인구의 감소로 교육 기반의 공급과잉이 발생한다. 대학 정원보다 고교 졸업자 수가 적어 대학 정원 미달이 증가한다. 이에 따라 대학 간 격차와 교육의 질 저하가 우려된다. 또한 공급과잉은 대학의 기반의 공급 과잉을 발생하여, 사회적인 비용의 낭비가 발생한다. 대학의 경우 경영위기가 발생할 수 있으며 이는 대학의 본래의 기능인 연구와 교육 목적을 훼손될 가능성이 있다. 또한 대학뿐만 아니라 초·중·고등학교의 경우 학생의 축소에 따라 교원인력의 과잉현상이 발생하며, 이는 결국 국가재정의 부담으로 이어진다.

사회보험에 대한 재정 부담의 심화로 인한 미래세대의 대한 부담 증가 및 세대 간 갈등이 발생할 수 있다. 인구구조의 변화에 따라 사회보험 납부자는 감소하는 반면 수급자는 증가하게 된다. 16년도에는 공무원연금 개혁이 있었다. 많은 사회적 관심을 받았으며, 공무원 노조 등 연금 납부자들의 많은 반대가 있었다. 국민연금을 개혁할 때에는 이보다 더 많은 반대에 부딪힐 가능성이 있다. 기획재정부는 국민연금의 경우에 2060년에는 기금 적립금이 고갈될 것으로 예측하고 있으며, 건강보험 기금의 경우 2044년부터 수지적자가 발생할 것으로 예상되고 있다. 사회보



험의 고갈은 결국 미래의 정부가 부담해야할 금액이 증가하는 것을 의미한다. 미래 정부의 부담은 결과적으로 세금의 증가로 이어지며, 이는 미래세대의 경제적 부담으로 이어진다. 미래 세대의 사회적 부양 부담의 증가는 노인세대에 대한 적대적 감정 등 세대 간 갈등을 야기할 수 있다.

건강보험의 주된 수혜계층 및 국민연금의 수급자는 노령계층이며, 납부자는 생산가능인구이다. 정부가 부담해야할 금액이 증가하는 것을 의미한다. 정부의 재정부담은 결국 미래세대의 경제적 부담이 증가하며, 세대 간의 갈등을 일으키게 된다.

## 제 2 절 우리나라 출산장려정책 현황

### 1. 우리나라 출산장려정책 개관

우리나라는 1960년대부터 인구정책을 실시하였다. 1960년대에서 1990년대까지는 산아제한 정책을 실시하였다. 과도한 출산율은 빈곤과 연관된다고 생각하였다. 우리나라는 1983년에 합계출산율이 인구대체 수준인 2.1명 이하로 떨어졌음에도 산아제한 정책을 지속하였다. 1996년 합계출산율이 1.58명이 되었을 때 비로써 산하제한정책을 중단하였으며, 2002년도가 되어서야 저출산의 문제가 공론화 되었다. 2006년 제1차 저출산·고령사회 기본계획을 시작으로 본격적으로 저출산에 대한 대응방안을 마련하기 시작 하였다.

임신, 출산과 관련하여서는 시간과 금전적인 비용이 소요된다. 우리나라는 이러한 비용을 줄이기 위한 지원을 실시하고 있다. 출산장려정책을 중앙정부와 지방자치단체로 나누어져있다. 지방자치단체는 주로 결혼, 출산과 관련하여 현금 또는 현물 지원을 실시하고 있다. 우리나라는 중앙

정부에서는 출산장려금을 지급하지 않고 있어, 지방자치단체에서 지급하는 출산장려금은 지역별 특색이 나타나는 정책이라고 볼 수 있다. 중앙정부의 경우 각종 임신·출산 관련 의료비 지원, 보육 지원, 세제혜택, 일-가정 양립 정책 지원을 실시하고 있다. 이를 시간과 경제적인 지원 측면으로 나누어 정리하면 다음과 같다. 다만, 시간의 지원은 근로의 연속성을 보장하는 것으로 간접적으로는 경제적인 지원도 포함하는 것으로 볼 수 있다.

<표 1> 출산장려정책의 경제/시간 지원에 따른 분류

경제적 지원	시간 지원
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임신·출산 의료비 지원</li> <li>· 보육료 지원</li> <li>· 세제혜택</li> <li>· 출산장려금</li> <li>· 영유아 건강검진/ 국가 예방접종</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 산전·후 휴가</li> <li>· 육아휴직</li> <li>· 임신기 근로시간 단축제도</li> <li>· 유연근무제</li> </ul>

임신·출산 관련 의료비 지원의 경우 임신과 관련하여 발생한 의료비를 지원하는 제도이다. 대표적인 정책으로는 임신·출산 의료비 지원제도이다. 이는 바우처 형태로 1인당 50만원의 의료비 지원을 실시하는 것이다. 그 밖에 난임 부부 지원, 고위험 임신부 의료비 지원 등을 실시하고 있다. 건강과 관련된 부분과 관련해서 엽산제 및 철분제를 지원하고 있으며, 임신부·영유아 영양플러스 제도를 통해 영양위험이 있는 가구에 대해 영양교육 및 상담, 보충식품을 제공하고 있다. 또한 임신 초기의 산후관리를 위해 산모·신생아 건강관리 제도를 지원하고 있다.

육아지원과 관련하여서는 보육료지원제도가 있다. 어린이집 및 유치원

을 다니는 경우 해당 보육료를 지원한다. 보육시설을 이용하지 않을 경우 자녀의 나이에 따라 10~20만원의 가정보육수당을 지원한다. 영유아의 건강과 관련하여 영유아 건강검진과 국가 예방접종 사업을 실시하고 있다. 모든 영유아는 만 6세까지 건강검진 7회를 제공하고 있으며, 16종의 필수 백신을 보건소 및 위탁의료기관에서 무료로 접종하고 있다. 올해부터는 아동수당이 도입될 예정이다. 2018년 10월부터 지원 예정이며, 0~5세 아동에 대해 1인당 10만원 지급 예정이다.

일·가정 양립 지원을 위해서는 산전·후 휴가, 배우자 산전·후 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축제 등의 제도가 시행되고 있다.

산전·후 휴가제도는 출산을 전후하여 90일간의 휴가를 부여하고 있다. 다만 이중에서 최소 45일 이상을 산후에 사용하도록 규정하고 있다. 다태아의 경우 30일을 추가 부여하여 120일의 휴가를 사용할 수 있다. 산전·후 휴가 기간 동안에 통상임금액을 부여하고 있으며, 고용보험에서 기업규모에 따라 급여를 지원하고 있다. 배우자 출산휴가 제도는 배우자가 출산한 경우 남성근로자에게 5일의 출산휴가를 제공하는 것이다. 이때 3일은 유급, 2일은 무급휴가이다.

육아휴직 제도는 자녀를 지닌 부모가 육아, 양육 등을 이유로 휴직을 실시하는 제도이다. 우리나라는 현재 자녀가 만8세 또는 초등학교2학년 이하인 경우 최대 1년간 휴직이 가능한 제도이다. 육아휴직 급여는 고용보험을 통해서 지급한다. 육아휴직 기간 중 3개월은 휴직 전 통상급여의 80%(최고150만원, 최저70만원)을 지급하며, 4개월부터는 휴직 전 통상임금의 40%(최고 100만원, 최저 50만원)에 해당하는 육아휴직 급여를 지급받는다. 휴직급여의 25%는 직장복귀 6개월 후에 지급한다. 남성의 육아휴직 제도 사용 활성화를 위해 부모 중 두 번째로 육아휴직을 사용한 경우 3개월까지는 통상임금의 100%(최대 150만원, 둘째아의 경우 200만원)를 지급하고 있다. 육아기 근로시간 단축제는 일과 육아를 병행할 수 있

도록 근로자에게 1년의 기간 동안 사용이 가능하되 육아휴직기간과 합쳐서 1년을 초과할 수 없도록 하고 있다.

자녀의 추가 출산과 관련하여서도 다양한 정책을 실시하고 있다. 다자녀에 대한 다양한 혜택을 부과하고 있다. 자녀세액공제를 통해 자녀수에 따라 세액공제를 실시하고 있다. 과세 기간에 출산을 한 경우 첫째 자녀에 대해서는 연 30만원, 둘째는 연 50만원, 셋째 이상의 경우 연 70만원의 세액공제를 하고 있다. 지방자치단체별로 다자녀에 대한 할인 카드를 제공하고 있으며, 서울시의 경우 둘째이상을 낳은 경우 ‘다둥이 카드’를 발급받을 수 있다. 국민연금 출산크레딧 제도로 둘째 이상 자녀를 출산한 국민연금가입자에게 가입 기간을 가산해 주는 제도를 운영하고 있다. 어린이집 입소, 아파트 청약 등 다양한 영역에서 다자녀에 대한 가점 제도를 운영하고 있으며, 다자녀(셋째 이상)에 대해 국가장학금을 지급하고 있다. 출산장려금에 경우 지방자치단체별로 자녀수에 따라 차등하여 지원하고 있다. 추가 출산과 관련한 출산장려정책을 직접적인 지원과 간접적인 지원을 나누면 다음과 같이 정리할 수 있다.

<표 2> 추가 출산과 관련된 출산장려정책

직접적 지원	간접적 지원
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 출산장려금</li> <li>· 세금 감면</li> <li>· 국민연금 출산크레딧</li> <li>· 다자녀 카드</li> <li>· 육아휴직특례제도</li> <li>· 국가장학금</li> <li>· 각종 가산점 제도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 육아휴직</li> <li>· 산전·후 휴가</li> <li>· 유연근무제</li> <li>· 보육서비스</li> <li>· 임신, 출산 의료비 지원</li> </ul>

## 2. 일-가정 양립 정책의 변화<sup>3)</sup>

산전·후 휴가제도는 1953년 근로기준법이 제정되면서 시행되었다. 제정 도입당시에는 60일에 산전·후 휴가를 부여하였다. 2001년부터는 산전·후 휴가기간을 30일 연장하여 총 90일을 사용하되 출산 후 45일을 사용하도록 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법을 개정하였다. 다태아의 경우 2014년부터 휴가기간을 120일로 확대하였다. 2006년부터는 임신 16주 이후 유·사산휴가를 임신기간에 따라 30~90일을 부여하도록 법제화하였다.

<표 3> 산전·후 휴가제도의 변화

연도	산전·후 휴가제도 확대
1953	최초시행, 60일
2001	휴가 기간 확대(60일 → 90일)
2006	유·사산 휴가 30~90일
2014	다태아 휴가 기간 확대(90→120일)

육아휴직제도는 1988년 남녀고용평등법 제정에 따라 도입되었다. 생후 1년 미만의 자녀가 있는 경우 1년의 유급휴직을 할 수 있도록 제도가 도입되었다. 2008년부터는 생후 3년 미만까지 사용할 수 있도록 하였으며, 2010년부터는 만6세 이하의 초등학교 취학 전까지 사용할 수 있도록 하였다. 2014년부터는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하까지 사용하도록 대상을 확대하였다.

육아휴직 급여는 2001년부터 월 20만원을 지급하였다. 2002년에는 월

---

3) 2017년판 고용근로백서

30만원, 2004년에는 월 40만원, 2007년에는 월 50만원 지급으로 휴직급여 지급액을 점차 확대하였다. 그러다 2010년에는 정액으로 지급되는 휴직급여를 통상임금의 40%로 최대 100만원, 최저 50만원으로 지급하도록 확대하였다. 고용보험법 개정으로 2017년부터는 육아휴직 3개월은 휴직 전 통상급여의 80%(최고150만원, 최저70만원)를 지급, 4개월부터는 휴직 전 통상임금의 40%(최고 100만원, 최저 50만원)를 지급하도록 제도를 확대하였다. 2014년도에는 육아휴직특례제도를 도입하여 동일 자녀에 대해 부모 중 두 번째 육아휴직을 사용한 경우 휴직 급여의 첫 1개월을 통상임금 100%로 최대 150만원을 지급하도록 하였다. 2016년부터는 이를 3개월로 확대하였으며, 2017년부터는 둘째 아이에 대해서 급여 상한액을 200만원으로 인상하였다.

<표 4> 육아휴직 제도의 변화

연도	육아휴직 대상자 및 급여 확대
1988	· 육아휴직 도입 (자녀의 연령만 1세)
2001	· 육아 휴직 급여 지급 (월 20만원)
2007	· 육아 휴직 급여 확대(월 50만원)
2008	· 육아휴직 대상자 확대 (자녀의 연령 만 3세)
2010	· 육아휴직 대상자 및 급여 확대 - 자녀의 연령 만 3→ 6세, 통상임금 40% (50~100만원)
2014	· 육아휴직 대상자 확대 (만 6세 → 만 8세) · 육아휴직 특례제도* 도입(첫 1개월 임금 100%, 150만원 한도)
2016	· 육아휴직 특례제도 확대 1→3개월
2017	· 육아휴직 급여 확대 - 3개월 통상임금 80% (70~150만원), 4개월 이후 통상임금 40%(50~100만원) · 육아휴직특례제도 둘째아 상한액 인상 (150 → 200만원)

\* 육아휴직 특례제도 : 부모 중 한 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자에 대한 휴직급여 확대 지원

2014년 근로기준법 개정으로 임신기 근로시간 단축제도가 도입되었다. 300인 이상 사업장은 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 최대 2시간 이내의 단축근로를 할 수 있도록 하였다. 2016년도에는 전 사업장으로 임신기 근로시간 단축제도가 확대되었다.

### 3. 일-가정 양립 정책 해외사례4)

ILO는 모성보호를 위해 출산에 따른 휴가를 14주 이상 보장하도록 정하고 있다. 대부분의 OECD국가에서 출산 전·후 휴가 제도를 운영하고 있다. 평균적으로 18주 이상의 모성보호 휴가(Maternity leave)를 법적으로 보장하고 있으며, 최소한 3개월 이상의 유급휴가를 지급하고 있다. 대부분의 OECD국가에서 출산휴가급여의 이전 통상임금의 50% 이상이며, 12개 국가에서는 통상임금 전액을 지급하고 있다.

육아휴직제도의 경우 OECD국가별 차이가 많이 있다. OECD 국가들의 평균 육아휴직 제공 기간은 37주 이상이다. 그러나 12개의 국가에서는 육아휴직 급여를 제공하지 않는다. 반면 에스토니아, 핀란드, 헝가리, 슬로바키아 등 4개국에서는 2년6개월 이상의 급여를 제공하고 있다. 육아휴직 사용 가능한 아동의 연령은 일반적으로 3~8세로 규정하고 있으며, 영국의 경우 18세까지 사용할 수 있도록 하고 있다.

남성 육아휴직 급여는 여성의 육아휴직 급여보다 다소 낮은 편이며, 기간도 상대적으로 짧다. 남성 유급 육아휴직 기간은 평균 7주이며, 13개 국가가 2주 이하의 휴직기간을 제공하고 있다.

한편, 일부 나라의 경우 남성의 육아휴직 활성화를 위한 방안을 사용한다. 스웨덴의 경우 부모의 육아휴직 기간 중 일부 기간을 부부가 각각 사용하도록 하고 있다. 프랑스의 경우 첫째아의 경우 1년의 육아휴직급

---

4) OECD family database, 2016

여를 지급하되, 남성과 여성이 각각 6개월 사용한 건에 대해서 지급하도록 하고 있다.

미국의 경우 출산 전·후 휴가를 보장하고 있지는 않는다. 그러나 가족 및 의료 휴가 제도를 12주간 사용할 수 있도록 하고 있다. 미국은 근로 유연성이 높은 특수한 근로 환경을 지니고 있다. 출산 이후에도 재취업 등 여성의 복직이 자유로워 별도의 일-가정 양립제도를 운영하고 있지 않고 있다. 2015년의 합계 출산율은 1.84명으로 2006년 2.1명에 비해 다소 떨어졌지만, 지속적으로 높은 합계출산율을 유지하고 있다(김찬우, 2011).

대부분의 OECD 국가들의 출생아 100명당 여성의 육아휴직 사용자 수는 100명이상이나, 4개 국가만 50명 이하<sup>5)</sup>이며, 우리나라의 경우 조사된 국가 중 가장 낮은 16.8명이다. 우리나라의 육아휴직 제도는 자녀의 연령은 OECD국가에 비해 낮은 편이 아니지만, 실제 사용자의 수는 현격히 낮은 것을 알 수 있다.

---

5) 2013년 기준, 룩셈부르크 49.5, 이탈리아 48.6, 캐나다 42.7, 한국 16.8(OECD family database)



## 제 3 장 이론적 논의 및 선행연구 검토

### 제 1 절 출산 선택에 대한 이론적 검토

출산선택과 관련한 경제적인 이론은 신가계경제이론을 들 수 있다. 신가계경제이론은 출산을 경제행위와 관련하여 살펴본 것이다. Becker(1960)는 자녀를 재화로 간주하는 출산모형을 제시하였다. 부모가 경제적으로 합리적인 선택으로 비용과 편익을 분석하여 자녀를 갖는 것을 의미한다. 특히 자녀 출산에 따른 비용, 즉 가계소득, 자녀 양육비용, 근로시간 등이 출산율에 영향을 미치는 모형을 설계할 수 있는 기초적인 이론을 제시하였다. 이러한 모형은 출산장려정책을 수립하는 이론적인 배경을 제시하였다. 국가가 자녀 출산에 따른 세금 감면, 출산지원금 지원, 보육료 지원, 유급휴가 제공 등 자녀의 ‘가격’을 낮추어 출산율을 증가할 수 있는 이론적 근거를 제시하였다(우석진&민희철, 2007).

출산을 선택하는 결정 요인에 대해서는 다방면으로 연구가 제시되고 있다. Balbo et al.(2013)은 출산에 대한 결정을 하는 요인에 대한 연구를 정리하여 미시, 중시, 거시적인 측면으로 분류하였다.

미시적인 측면은 출산의지, 배우자 및 배우자와의 관계, 집안일의 역할 분배, 양자관계(Stepfamily fertility), 인적자본, 경제와 취업안정성, 출산 선호, 가치의 세대 간 전이 등 있다. 그 중에 출산의지는 실제 출산으로 이어질 수 있는 가장 직접적인 요인이다. 배우자 및 배우자와의 관계는 육아친화적인 가정 환경요인이다. 또한 자녀를 갖는 것이 부부간의 새로운 관계의 활력을 불어넣어줄 수 있다. 가정에서의 집안일 분배는 출산율에 영향을 준다. 여성의 집안일에 대한 부담에 따라 출산율이 낮아진다.

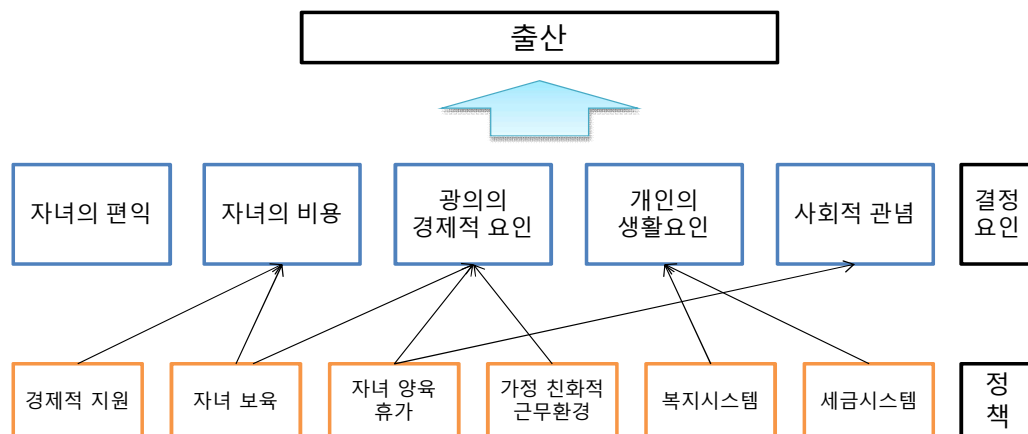
중시적인 측면으로는 사회적 상호관계, 거주 지역, 사회자본 등이 있다.

사회적 상호관계는 사회적 학습과, 사회적 영향이 있다. 타인으로부터 지식을 전달받는 것과 사회적인 규율에 대한 합의를 통해 사회적 상호관계를 형성한다. 거주지는 도시와 시골의 차이 등 사회적인 맥락 요인에 따라 출산율이 달라진다.

거시적인 측면에서는 경제 상황, 실업률, 사회정책, 복지국가 체제, 가치와 태도의 변화, 역사적 문화적 배경, 피임과 보조생식기술 등으로 국가적인 경제상황 및 제도적 상황 등이 출산 결정에 영향을 준다.

Sleeboos(2003)는 출산 관련 정책이 출산결정요인에 영향을 끼쳐 실제 출산으로 이어지는 형태의 경로를 제시하였다. 출산결정요인은 자녀의 편익, 자녀의 비용, 광의의 경제적 요인, 개인의 생활 요인, 사회적 관념으로 제시하였다. 사회정책은 경제적 지원, 자녀 보호, 자녀 양육 휴가, 가정 친화적 근무환경, 복지시스템, 세금 시스템으로 보았다. 출산에 따른 금전적 지원은 자녀의 비용을 줄이는 측면으로 작용하며, 자녀 양육 휴가 제도는 넓은 경제적 요인과 사회적인 관념에 영향을 주어 실제 출산으로 이어지는 것으로 보았다.

<그림 1> 출산결정 모형



자료 : Sleeboos(2013), Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses.

## 제 2 절 출산에 미치는 영향 선행연구 검토

### 1. 직접적인 출산지원정책과 출산율

출산장려정책에 관한 선행연구는 국내외로 다양한 형태로 진행되어 왔다. 주로 국가 또는 지방자치단체 차원의 출산율에 대한 연구가 진행되었다. 직접적인 지원 정책과 간접적인 지원 정책으로 나누어 그 효과성에 대해서 검토되었다. 출산장려금은 직접적인 지원 정책으로 분류되었으며, 육아휴직, 산전·후 휴가 등의 일-가정양립제도는 간접적인 지원 정책으로 정의되었다.

직접적인 출산지원정책이라고 볼 수 있는 출산장려금 제도에 대해 여러 해외 연구에서 출산율 증가에 대해 정적인 영향을 주는 것으로 보았다 (Gauthier & Hatzius, 1997; Landais, 2003; Sleetbos, 2003; Kohler et al, 2002). 국내에서 진행된 이충환&신준섭(2013)의 경우에도 경제적 지원이 출산율에 정적인 영향을 미친 것으로 밝혔다. 특히 다른 출산 관련 지원에 대한 효과는 없는 것으로 나타났으나 출산지원금에 대한 효과만 유의미한 수준으로 나타난 것으로 연구되어 출산에 대한 경제적 지원 정책을 확대하는 측면이 필요하다고 제안하고 있다.

그러나 일부 연구에서는 출산장려금과 출산에 대한 관계에 대한 신중한 태도를 지녔다(Monnier, 1990; Dumont, 1990). 석호원(2011)은 서울시를 중심으로 출산장려정책과 출산율을 연구한 결과 출산장려금과 출산율에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 출산장려금 정책을 지역 주민의 민원에 의해서 신규로 도입한 사례와, 출산장려금을 폐지했는데 오히려 출산율이 증가한 사례를 제시하였다. 실제 양육 및 육아 비용에 비해 출산장려금은 현저히 적은 액수이므로 이러한 출산장려금이 실제 출산에 미치는 영향이 없다고 밝히고 있다.

한편, 지방자치단체별로 다른 출산장려금은 지역 간 인구 이동에 영향을 준다는 연구 결과도 제기된다. 실제 출산장려금 정책의 효과성에 대해서는 확인되지 않으나 인구이동은 유의미한 영향을 주고 있다(송헌재 & 김현아 2014). 이러한 결과는 출산장려금의 효과성이 지역 간 인구이동이라는 변수로 인해 과대 측정되었을 가능성이 있음을 시사한다.

## 2. 일-가정 양립정책과 출산율

일-가정 양립 정책으로 분류되는 간접적인 출산장려정책에 대해서도 상이한 연구결과가 존재한다. Gauthier&Hatzius(1997), Belanger et al.(1998), 이충환&신준섭(2013)의 경우 일·가정 양립 정책이 출산율의 제고의 정적인 효과를 주지 못하는 것으로 보았다. 반면, 대부분의 연구에서는 일-가정 양립 정책이 출산율을 증가시켰다고 보고 있다(Sleeboos, 2003; 김승권, 2004; 유계숙, 2009).

은기수 외(2005)는 스웨덴의 1990년대의 출산율 증가는 일·가정 양립 정책을 기본으로 하는 가족 정책의 성과로 보았다. 석호원(2011)의 경우 일-가족양립 정책의 효과성을 연령별로 분석했을 때, 20대 중, 후반과 30대의 출산에 정적인 효과를 지니는 것으로 나타났다. 박승희&김사현(2008)은 출산휴가의 경우 직장에 따라 사용가능성이 낮아 실제 출산에 미치는 영향에 한계가 있는 것으로 보았으며, 육아휴직제도와 관련하여서는 여성들이 아이를 직접 양육하고자 하는 욕구가 크며, 육아휴직제도는 직접적인 자녀의 양육을 가능하게 하여 출산가능성을 높인다고 보았다.

## 3. 개인적 차원의 출산 결정

개인적인 차원에서 진행된 연구는 주로 출산장려정책이 출산 의향 또는 출산 계획에 미치는 영향을 분석하였다(정성호 2012; 서정연&김한곤 2015; 이정원 2009). 설문조사를 통해 실시한 연구들로서 제도 사용 유무와 향후 출산 계획 및 출산의도를 토대로 진행된 연구였다. 이는 실제 제도에 대한 사용 이후의 출산을 추적하는 것이 물리적으로 쉽지 않아 출산 계획, 출산 의도 등을 종속변수로 하여 실시한 연구로 볼 수 있다.

그러나 출산의지는 실제 출산에 미치는 영향을 주는 요인에 불과할 수 있다. 일부 연구에서는 출산의지가 실제 출산으로 이어지지 않는 것을 저출산의 원인으로 지적하고 있다(Morgan & Taylor, 2006). 2015년 전국 출산력 조사에 따르면 희망자녀수와 실제 자녀수가 다르게 나타나는 것을 알 수 있다. 실제 출산은 다양한 요인으로 출산의향과 다른 결과를 나타낼 수 있다. 응답에 의한 편향, 응답 당시와 실제 결정에 따른 문제, 배우자와의 의견 차이, 신체적 조건 등의 요인으로 실제 출산으로 이어지지 못하는 경우가 발생한다.

#### 4. 둘째아 출산 결정에 미치는 영향

둘째아 출산에 미치는 영향은 첫째아 양육과 관련이 깊다. 정은희&최유석(2013)은 둘째아 출산계획 및 출산에 미치는 요인에 대해서 분석한 결과 연령이 낮고, 배우자의 가사분담 정도와 자녀 교육 문제에 관여하는 정도고 높을수록 둘째아 출산 계획에 정적인 영향을 주는 것으로 밝혔다. 박찬화(2012)는 양육스트레스가 둘째아 출산에 부정적인 영향을 미치며, 자녀에 대한 긍정적 가치관 형성이 둘째아 출산 계획에 정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 그러므로 직장 여성들이 첫째아에 대한 출산 양육에서 긍정적인 경험이 중요하다고 강조하였다.

일-가정 양립제도의 이용이 둘째아 출산계획에 미치는 영향에 대해서

는 대부분은 정적인 효과가 있는 것으로 나타난다. 박승희&김사현(2008)은 산전·후 휴가와 육아휴직 제도가 첫째아 출산에 미치는 영향은 없으나, 후속 출산에 대해서는 유의미한 영향을 갖는 것으로 보았다. 이정원(2009)은 경제적 지원과 공적 서비스 지원이 직접적으로 출산의도에는 영향을 주지 않으나 간접적으로 영향을 주는 것으로 보았다. 그러나 일부 연구에서는 직장에서의 양육지원이 직장 여성의 둘째아 출산의 영향을 미치지 못하는 것으로 보았다. 이러한 연구결과가 나타나는 것은 우리나라의 일-가정 양립제도가 제대로 정착하지 않아 실제로 제도의 이용이 어렵기 때문으로 보고 있다(박찬화, 2012).

## 5. 여성의 사회 진출과 출산에 대한 선행연구

많은 연구들은 여성의 사회적 진출, 즉 경제활동이 증가할수록 출산율이 저하되는 것으로 연구되었다. 출산은 고용에 따른 기회비용을 증가시키며, 여성이 출산보다 고용에 가치를 둔다면 출산이 감소하게 된다(최요한, 2014). 우리나라에서 실시된 연구에서는 여성의 사회적 진출 확대는 출산율의 감소와 밀접한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(한유미 & 광혜경, 2004). 그러나 최근의 연구결과에서는 여성의 경제활동 참가와 출산율 사이의 관계는 오히려 정적인 관계가 나타났다(Sleebos, 2003). 김찬우(2011)는 고출산 국가에서 여성의 경제활동참가율이 저출산 국가보다 높아 여성의 사회적 진출과 출산은 정적 상관관계를 나타낸다고 보았다.

이러한 연구 간에 차이가 나타나는 것에 대해서 조윤영(2006)은 출산과 여성의 노동공급이 음의 상관관계를 갖는 것처럼 보이는 것은 인과적 접근 오류에 따른 것으로 출산과 노동공급에 모두 영향을 주는 변수에 의한 것이라고 보았다. 임금율에 의해 결정되는 자녀의 기회비용과 시간비

용 가계소득의 불확실성 등의 요인들이 여성의 출산과 노동공급에 주요한 역할을 한다.

근로시간과 관련하여서는 출산과 부적 관계를 갖는다. 김일옥 외(2011)는 여성의 근로일수가 5일 이하인 경우 출산을 증가하는 경향을 보인다고 분석하였다. 최요한(2014)은 여성가족패널을 토대로 조사한 결과 주당 40시간 초과하는 근로하는 여성과 근로의 의지가 있는 성이 근로의 의지가 없는 여성에 비해 둘째 아이를 출산을 하지 않으려는 경향이 나타났다. 그러나 일부 연구에서는 근로시간이 출산에 대한 유의미한 영향을 주지 못하며, 근로 시간보다는 오히려 고용의 안정성의 영향이 큰 것으로 보고 있다(박승희&김사현, 2008).

가사와 양육과 관련하여서는 여성의 양육부담이 적을수록 출산율이 높게 나타난다(Doepke & Kindermann, 2016). 남성이 가사 및 양육에 대한 역할을 더 많이 하여 여성의 부담이 줄어들수록 더 많은 출산으로 이어질 수 있다(정은희 & 최유석, 2013).

## 제 4 장 연구문제 및 연구방법

### 제 1 절 연구문제

본 연구는 여성 근로자가 추가적인 출산에 미치는 요인에 대해서 분석하고, 일-가정 양립제도의 사용이 추가적인 자녀 출산에 미치는 영향에 대해서 살펴보고자 한다. 비혼 및 자녀를 낳을 의지가 없는 선택을 하는 사람들에게 선택하도록 하는 과정에는 취업, 결혼 등 전제되어야 할 요소들이 있다. 반면 실제 자녀 출산 경험이 있는 사람은 추가 출산을 할 수 있는 물리적인 여건이 갖추어져 있다. 우리나라의 기혼여성의 이상적인 출생아 수는 2.25명으로 조사되었다(이삼식 외, 2015). 그러나 2010 민간 부문 여성근로자의 합계출산율은 0.72명으로 조사되었다(이삼식 외 2014). 비록 조사시점이 다르지만, 이상적인 자녀수에 비해 여성 근로자는 현저히 낮은 출산을 하고 있는 것으로 추정할 수 있다.

다양한 측면에서 출산율 제고 및 일-가정 양립제도에 대한 연구들이 진행되어 왔다. 그러나 대부분 출산장려정책이 국가적 차원 또는 지방자치단체 차원의 합계출산율에 미치는 영향에 대한 연구가 진행되었다. 개인적 차원의 경우 개인의 추가적인 출산의향을 묻는 연구들이 있었으나, 이는 응답자가 실제 출산 혹은 임신으로 이어지는 지에 대한 부분은 밝히지 못한 한계를 지니고 있다. 둘째아의 출산과 관련한 선행연구에서는 주로 양육의 스트레스, 배우자의 역할분담 등 가정적 요인에 초점이 맞추어 진행되었다. 따라서 일-가정 양립정책이 개인의 추가적인 임신 및 출산의 미치는 영향을 분석하고자 한다.

출산을 선택하는데 있어서 개인의 평생소득과 양육에 대한 시간 확보는 필수적인 측면이 있다. 산전·후 휴가, 육아휴직 등 일-가정 양립제도는



여성 근로자의 근로지속성을 보장함과 동시에 출산 및 보육에 필요한 필수적 시간을 확보하는 제도이다. 그러므로 일-가정 양립제도가 실제 효과적으로 작동하는지에 대한 검토를 하고자 한다. 제도의 사용에 따른 출산율 효과를 검토하고, 제도의 확대가 실제 출산에 미치는 영향을 확인해 보고자 한다. 또한 일-가정 양립제도를 사용한 이후에 회사에서 발생하는 차별의 영향에 대해서 검토해보고자 한다.

## 제2절 분석의 틀과 가설의 설정

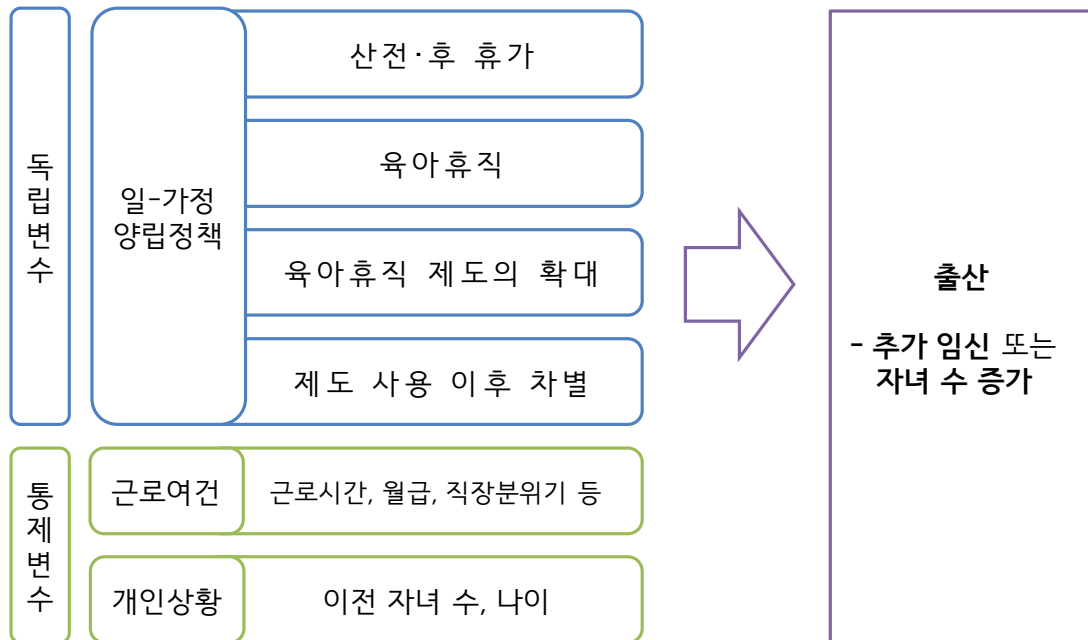
### 1. 연구의 개념적 분석틀

일-가정 양립정책을 이용한 여성 근로자가 추가 출생 성향에 대해서 연구하고자 한다. 일-가정 양립정책으로는 산전·후 휴가, 육아휴직, 유연근무제, 임신기 근로시간 단축제도 등이 있다. 다만 본 연구에서는 임신기 근로시간 단축제도 시행한지 얼마 되지 않았고, 유연근무제에 대한 데이터가 불명확하여 산전·후 휴가 및 육아휴직에 초점을 맞추어 연구를 하고자 한다.

일-가정 양립정책 이후의 차별은, 임금삭감, 근무 평가, 인사이동, 퇴사 등이 있을 수 있을 것이다. 본 연구에서 사용된 차별은 개인이 경험한 차별에 대한 응답을 기준으로 하고 있어 주관적 차별이라고 볼 수 있다.

개인은 출산은 다양한 요인에 의해서 선택하는 경향이 있다. 선행연구를 토대로 추가적인 출산에 미치는 영향에 대해서는 다음과 같이 정리해 볼 수 있다. 근로 상황과 개인의 경제적·신체적 상황, 사회적 상황 등을 고려하여 통제변수를 구성하였다.

<그림 2> 연구의 개념적 분석틀



## 2. 가설의 설정

본 연구를 통해서 일-가정 양립제도의 효과가 있는지에 대해서 검증하고자 한다. 일-가정 양립제도의 대표적인 정책은 산전·후 휴가, 육아휴직, 유연근무제 등이 있다. 유연근무제의 경우 자료의 부정확성에 따라 제외하고, 산전·후 휴가 제도와 육아휴직 제도의 효과성과 관련하여 다음의 가설을 설정하여 연구를 실시하고자 한다.

**가설1. 여성근로자의 일-가정 양립제도의 사용은 추가 출산에 긍정적인 효과가 있다.**

**가설1-1 여성 근로자의 산전·후 휴가 사용은 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.**

가설1은 일-가정 양립제도의 사용 경험에 대한 효과 분석이다. 가설1-1은 산전·후 휴가의 효과성 검증이다. 산전·후 휴가는 근로기준법 제74조에 따라 사업주는 출산 전·후 90일에 대한 산전·후 휴가를 부여하도록 규정하고 있다. 산전·후 휴가급여는 대기업의 경우 사업주가 60일에 대해서 고용보험에서는 그 이후분에 대해서 지급하도록 규정되어 있으며, 우선 지원 대상기업의 경우 90일에 대해서 고용보험을 통해 지급하도록 되어 있다.

산전·후 휴가는 출산한 개인이 사용할 수 있는 권리가 법적으로 보장되어 있다. 특히 산욕기 동안의 특별한 관리가 필요한 출산의 특성상 출산 이후의 충분한 휴식 보장을 위해 산전·후 휴가가 필요하다. 출산 이후의 신생아의 돌봄은 모유수유 및 애착형성 등과 관련하여 중요한 기간이다. 이 기간에 직접 보육을 실시할 수 있다. 출산으로 인한 근로 부담의 경감은 출산에 대한 긍정적인 첫인상을 주는 데에 기여한다고 볼 수 있다. 또한 추가적인 출산을 고려할 때 과거의 산전·후 휴가제도의 원활한 사용이 가능한 것을 결정 요인에 삼을 수 있다.

육아휴직제도는 산전·후 휴가와 다르게 현재는 초등학교 2학년 이하 또는 만 8세 이하의 경우 남자와 여자 모두 각각 1년씩 육아휴직 제도를 이용할 수 있도록 하고 있으나, 실질적으로 우리나라에서는 여성의 육아휴직 활용이 남성에 비해 높은 편이다.

육아휴직제도는 어린이집 등 보육제도를 이용하기 어려운 출산 후 초기 시기에 사용하는 경향이 있다. 어린이집 이용의 경우 생후 3개월 이후가 되어야 이용이 가능하며, 일부의 경우는 입소대기 등의 물리적 시간이 소요된다. 따라서 1년의 육아휴직 기간을 이용한 이후의 국가가 제공하는 보육 서비스를 이용할 수 있다. 육아휴직제도 활용 이후 보육제도로 이어지는 선순환이 이어질 경우 원활한 추가 출산으로 이어질 수 있다. 따라서 가설1-2는 다음과 같다.

**가설1-2. 여성 근로자의 육아휴직 사용은 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.**

육아휴직제도는 1년간의 육아휴직기간을 사용할 수 있도록 하고 있다. 육아휴직 기간에는 휴직급여를 지급하고 있다. 육아휴직 급여는 2010년 이전까지는 매월 정액 50만원을 지급하였으나 2010년부터는 통상임금의 40%(최소50만원, 최대 100만원)를 지급하도록 제도를 확대하였다. 또한 제도를 이용 가능한 자녀의 나이를 만 6세의 초등학교 진학 전 아동에서만 8세 또는 초등학교 2학년 이하로 확대하였다. 육아휴직 임금의 확대는 육아휴직 제도 자체에 대한 이용을 확대하는 유인과 동시에 실제 출산에 대한 선택에 영향을 줄 수 있다. 따라서 정책의 확대의 효과성을 검증하고자 한다.

**가설2. 일-가정 양립정책의 확대는 여성 근로자의 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.**

**가설2-1 육아휴직 제도 확대는 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.**

**가설2-2 확대된 육아휴직 제도는 이전 제도보다 추가 출산에 미치는 긍정적 효과가 더 크다.**

출산관련 근로 제도를 사용할 경우 차별 유무는 제도의 사용과 추가적인 출생에 중요한 상관관계를 지닌다. 근로제도 사용에 따라 인사 또는 급여상의 불이익이 없는 경우에 출산관련 근로제도가 제대로 정착되었다고 볼 수 있다. 따라서 실질적인 출산 관련 근로제도의 작동을 보기 위해서는 차별의 유무를 살펴보아야 한다. 따라서 다음과 같은 연구 가설을 설정하고자 한다.

가설3. 일-가정 양립제도 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다.

가설3-1 산전·후 휴가제도의 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다.

가설3-2 육아 휴직제도의 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다.

산전·후 휴가제도 사용 이후의 차별을 경험할 수 있다. 산전·후 휴가제도의 사용기간은 90일이며, 다태아의 경우 120일이다. 단기간의 휴가는 기업에서 실질적인 대체인력 구성이 어렵다. 합리적인 업무 분담이 이루어지지 않는다면, 조직의 하부부서 단위에서의 업무 부담 가중이 있을 수 있다. 개인의 권리의 사용이라는 측면보다는 다른 조직원들이 부담을 일정부분 분담하는 것처럼 인식되기도 한다. 조직차원에서 원활한 부담 완화 조치가 있지 않은 경우 산전·후 휴가 사용한 사람에 대한 인사차별로 이어질 수 있다. 출산휴직 급여의 부분에도 기업에 일정량의 부담이 있다. 그러므로 이러한 산전·후 휴가제도에 따른 차별이 기업에 존재할 수 있다. 따라서 개인이 산전·후 휴가 이후의 승진이나 급여의 차별을 경험하지 않은 경우에 한해서 산전·후 휴가제도가 추가 출산 결정에 영향을 줄 것이라고 본다.

육아휴직제도의 경우 사업주가 근로자에게 임금을 지급해야할 의무는 없다. 개인은 고용보험을 통해서 육아휴직수당을 지원받는다. 다만, 개인이 육아휴직을 선택한 경우 사업주는 육아휴직에 따른 대체인력을 채용해야 한다. 경우에 따라서는 육아휴직에 대한 대체인력을 채용하지 않을 수도 있을 것이다. 이는 앞선 산전·후 휴가와 마찬가지로 개인이 육아휴직 이후의 차별을 경험하는 것에 대한 판단이 추가 출생에 영향을 미칠 수 있다.

특히 육아휴직의 경우 상대적으로 긴 기간 동안의 업무공백이 발생한다. 이는 휴직 이후의 복귀에서 받는 객관적인 차별보다 주관적인 차별이 더 중요할 수 있음을 의미한다. 복직 후의 개인은 업무변경, 사직압력, 평가보상에 대한 영향, 승진지연, 급여조정, 인사고과, 인사이동 등의 상황을 겪을 수 있다. 이러한 차별은 객관적인 차별이면서, 개인의 주관에 반영된 차별 경험이라고 볼 수 있다. 육아휴직에 따른 주관적인 차별 경험이 없는 경우에 향후의 추가적인 육아휴직 제도를 이용할 수 있을 것이다.

### 제 3 절 연구의 범위 및 방법

#### 1. 연구의 범위

본 연구는 취업한 여성의 출산과 관련된 정책 및 출산 현황에 대해서 파악하고자 한다. 따라서 근로자들에 대한 자료를 활용하여 근로 관련 출산장려정책의 효과성을 입증하고자 한다.

한국여성관리자패널 조사 자료를 분석하고자 한다. 한국여성관리자패널 조사는 한국여성정책연구원에서 실시하였으며, 100인 이상 전 산업에 근무하는 대리급 이상의 여성 관리자를 대상으로 실시한 조사 자료이다. 한국여성관리자패널 조사의 목적은 여성 관리자의 근로여건 및 근로 환경에 대한 조사를 하는 것을 목적으로 하고 있다. 따라서 여성 근로자의 임금, 근로시간, 휴가 및 휴직 등 근로 환경에 대한 조사가 이루어지고 있다.

개인을 대상으로 한 패널조사의 특성상 이탈자가 발생한다. 이러한 이탈자에 대한 조치를 위해 대체패널 및 신규패널을 구성하여 조사를 지속하고 있다. 1차 원패널의 경우 2,415명을 대상으로 조사를 실시하였으며,

5차는 대체패널 109명, 신규패널 738명, 예비패널 50명, 원패널 936명으로 총 1,833명에 대한 조사가 이루어졌다.

개인의 근속 및 전직, 비취업에 대한 추적 조사가 이루어지고 있다. 특히 임신·출산은 여성의 경력단절의 주요 요인으로 볼 수 있으므로 개인의 현 취업상태 및 근속 여부 파악할 수 있는 것이 중요하다.

조사기간은 2007년부터 2014년까지 8년의 기간이다. 한국여성관리자패널 조사는 1차는 2007년에 시작하였으며, 2차는 2008년에 실시되었다. 이후로 2년 간격으로 패널조사를 시행하고 있다. 따라서 3차는 2010년, 4차는 2012년, 5차는 2014년에 실시하였다.

전체 패널 중에서 1차 조사 자료는 추가적인 출산에 대한 자료가 제공되지 않으므로 지난 기간에 출산과 관련한 제도 사용 여부를 확인하기 위해서만 활용하고, 직접적인 분석에 대상에서는 제외하였다. 자녀의 추가적인 출산에 대한 분석이므로 자녀수가 1명 이상인 경우로 대상을 한정하였다. 또한 2012년에 추가된 신규패널의 경우 임신 또는 추가적인 출산에 대한 분석에 대상으로 삼기에 적합하지 않아서 이를 제외하였다. 이와 같은 기준으로 인원을 제외시킨 결과 3,912명에 대한 분석을 실시하도록 하였다. 연도별로 인원을 살펴볼 경우 2008년도 855명, 2010년 917명, 2012년 1,026, 2014년 1,114명에 대한 분석을 실시하였다.

## 2. 분석방법

본 연구에 있어서 주된 분석방법은 계량적 분석 방법이다. 기술통계 분석과 로지스틱 회귀분석을 이용하여 연구를 실시하였다.

첫째, 기술통계분석이다. 각 변수들이 지니고 있는 값을 분석하고 이러한 변수들이 종속변수와 어떠한 관계를 갖는지를 살펴보고자 한다. 독립변수와 통제변수를 종속변수의 기준에 따라 나누어 평균값을 비교하였

다.

둘째, 로지스틱 회귀분석 방법을 사용한다. 로지스틱 회귀분석은 주로 어떠한 사건이 발생할 확률에 대한 예측을 위한 방법이다. 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 더미변수일 때 주로 사용되는 방법이다. 본 연구의 종속변수는 추가 임신 여부와 자녀의 추가 출산 여부로 로지스틱 회귀분석을 사용하기에 적합하다. 로지스틱 회귀분석은 승산비(odds ratio)를 예측하는 형태이다. 어떠한 사건이 일어날 확률을  $p$ 라고 했을 때,  $\frac{p}{1-p}$ 은 승산(odds)을 의미한다. 어떤 사건이 일어나는 것이 일어나지 않는 것에 비해 얼마나 큰지를 나타내는 값이다. 승산비(odds ratio)는 각 사건에 따른 승산(odds)의 비율을 의미한다. 로지스틱 회귀분석은 이러한 승산비를 예측하기 위한 모형으로 일반적으로 다음과 같은 형태를 지닌다.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots$$

로지스틱 회귀분석 모형을 통해 종속변수가 추가 임신 또는 자녀수 증가라는 더미변수로 구성되었으므로, 독립변수에 따라서 해당 사건의 발생 가능성의 증감을 확인할 수 있다.

### 3. 자료의 정리

독립변수는 이전기의 일-가정양립 정책을 사용, 일-가정 양립 정책에 따른 차별 경험, 제도의 확대에 따른 정책효과로 구성되어 있다. 이러한 독립변수는 과거의 경험과 관련이 있는 내용이다. 이러한 과거의 경험은 패널 데이터의 특성에 따라 이전 조사에서 응답한 내용을 반영하여 제도의 사용여부 및 차별 경험여부를 파악하였다.

본 연구에 사용된 조사는 2007년부터 시작된 조사로 종속변수에 해당하



는 임신의 경험여부는 지난 조사 이후의 새롭게 변동된 사실에 대한 답변이다. 이에 따라 2007년도의 조사의 답변은 특정한 기간 내의 답변이 아닌 본인의 과거 전체에서의 경험을 의미한다. 그러므로 분석에 대상에서 제외하였다. 마찬가지로 2012년에 신규 패널의 도입에 따른 응답도 과거 전체에서의 경험이므로 종속변수로 삼는 것이 적절하지 않아 이를 제외하였다.

산전·후 휴가제도의 경험, 육아휴직의 경험, 차별의 경험 등의 독립변수의 경우 해당 답변을 응답하지 않은 경우는 해당 경험을 없는 것으로 간주하였다.

육아휴직 제도의 확대에 따른 효과를 분석하기 위해서 확대가 이루어진 2010년 이후인 2012년과 2014년에 대해서는 정책을 구분하기 위한 더미변수를 만들었다. 이에 따라 정책 확대 이후의 추가 임신에 대한 효과를 분석하고자 하였다.

확대된 육아휴직 사용의 효과와 확대 이전의 육아휴직 사용의 정책 효과를 비교하기 위해서 육아휴직을 사용했다고 응답한 시점에 따라 변수를 구별하여 만들었다. 2011년 이전에 육아휴직을 사용했다고 응답한 경우가 있는 경우 정책 확대 이전의 육아휴직을 사용한 것으로 하였으며, 그 이후의 육아휴직을 사용했다고 답변한 건에 대해서는 정책 확대 이후의 육아휴직 사용한 것으로 변수를 만들었다.

분석을 위해 각 변수들의 결측값에 대해서 처리하였다. 나이의 경우 ID를 이용하여 동일한 사람의 경우 조사 시점에 따라 결측값을 연도별 계산을 하였다. 월평균 소득, 연가 사용, 휴가시간, 근무시간, 부서 내 여성 비율 등의 경우 동일한 사람의 평균으로 결측값을 처리하였다.

자녀수의 경우 결측값이 발생한 경우 이전기의 자녀수가 그대로 유지되는 것으로 보았다. 자녀수의 증가 여부는 이전 기에 비해서 자녀수가 증가한 경우에 자녀수 증가로 보았다. 패널조사의 2010년 자료에서 패널의

이탈에 대한 방안으로 대체 패널을 추가하였다. 이때의 자녀수가 증가는 실제 대상의 자녀수가 증가했다고 보기 어려워서 이를 제외하였다.

## 제 4 절 변수의 설명

### 1. 종속변수 : 임신 또는 자녀수 증가

본 연구에서는 추가 출산을 두 가지 변수로 나누어 보고자 한다. 첫째는 이전 조사 이후 추가적인 임신을 했는지 여부이다. 임신 이후의 환경, 건강, 스트레스 등에 요인으로 유·사산이 발생할 수는 있다. 그러나 임신은 결국 개인이 자녀를 갖는 것으로 선택한 것으로 볼 수 있으므로, 임신을 개인의 출산 선택으로 보고자 한다.

둘째는 자녀수의 증가이다. 임신보다 자녀수의 증가는 실제로 자녀가 증가하였는지를 확인할 수 있는 변수이다. 이는 실제 임신 이후에 출산으로 이어지지 못하는 경우를 배제하며, 실제로 추가적인 출산에 대해서 살펴볼 수 있다.

### 2. 독립변수

#### 1) 산전·후 휴가 사용여부

근로기준법에서 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후에 산전·후 휴가를 주도록 정의하고 있다. 산전·후 휴가는 의무적으로 사용자가 근로자에게 부여하도록 규정하고 있으며, 이를 어긴 경우 2년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금을 부과하도록 규정하고 있다. 배우자의 경우 유급 3일, 무급 2일의 휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다. 그러나 본 조

사는 여성 관리자에 대한 조사로 배우자의 산전·후 휴가 사용 유무는 제외하고, 본인이 산전·후 휴가 사용 답변 여부를 보고자 한다.

## 2) 육아휴직 사용 및 육아휴직 제도 확대

육아휴직 제도는 임신 이후의 자녀의 양육을 위해 사용하는 부모 휴가를 의미한다. 우리나라의 경우 배우자 각각 1년의 기간 동안 사용이 가능하다. 연구에 해당하는 기간인 2007년도부터 2014년까지 육아휴직 대상 자녀의 연령을 점진적으로 확대하였다. 2008년에는 3세 이하의 자녀가 사용이 가능하였으며, 2010년에는 6세 이하 초등학교 입학 전 아동, 2014년에는 만8세 이하 초등학교 2학년이하의 경우 사용할 수 있도록 제도가 변경되었다. 남성의 경우에도 육아휴직을 사용하도록 하고 있으나, 우리나라의 남성의 육아휴직자는 전체 육아휴직자의 8.4%로 여성의 비해 매우 낮은 수준이다. 여성의 육아휴직 제도의 사용자는 점진적으로 증가하여 2007년에는 20,875명에서 2016년에 82,179명으로 증가하였다. (고용노동백서, 2017) 육아휴직의 경우에도 남성의 육아휴직 여부는 해당 연구에서 제외하였다.

육아휴직 제도의 대상자 확대와 더불어 육아휴직 급여가 확대되었다. 2010년도의 육아휴직 급여가 정액 월 50만원에서 평균임금의 40%(50~100만원 범위)로 증가되었다. 2010년 이후 육아휴직 제도를 이용한 경우에 확대된 육아휴직 제도를 이용한 것으로 본다.

## 3) 일-가정 양립제도 사용 이후의 차별

일-가정양립제도 이후의 차별의 여부는 개인의 주관적 차별 인식으로 확인하고자 한다. 일-가정양립제도 사용 이후의 업무변경, 사직압력, 평

가보상에 대한 영향, 승진지연, 급여조정, 인사고가 평가 하위, 타 지역으로 인사이동 등의 차별을 경험했다고 응답한 경우가 이에 해당한다.

### 3. 통제변수

#### 1) 근로요건

근로여건은 일-가정 양립에 중요한 요소이다. 근로여건은 크게 직접적인 근로조건과 근로 분위기로 나누어서 구별할 수 있다. 직접적인 근로조건은 근로시간과 임금이다. 근로 분위기는 직속 상사 성별, 팀 내 여성구성비, 연가사용률 등이 해당된다. 출산을 선택은 직장에서 출산친화적인 근로 분위기와 관련이 깊다. 지나친 장기간의 근로시간은 육아시간 확보를 어렵게 한다. 직장 내의 여성구성비 및 직속상사 성별은 육아에 따른 근로자에 대한 이해도에 영향을 준다. 자유로운 연가사용분위기는 일과 가정의 친화적인 역할에 기여하여 출산을 제고에 도움이 될 수 있다. 개인의 근로소득은 출산에 영향을 미친다.

#### 2) 개인상황

개인의 나이와 이전자녀 수는 자녀 추가 출산을 고려하는 데에 중요한 요소이다. 개인의 나이에 따라 건강상의 여건으로 추가적인 출산이 불가능할 수 있으며, 출산을 선택하려는 의지에 영향을 줄 수 있다. 기존의 자녀수가 많은 경우 향후 추가 출산에 영향을 준다.

과거의 자녀수는 자녀 추가 출산에 영향을 준다. 현재 합계출산율이 2명 미만인 상황에서 이전 자녀수는 가장 중심적인 출산의 영향을 미치는 요인 중에 하나라고 볼 수 있다.

<표 5> 변수의 정의

구분	변수명	
종속변수	임신 / 자녀수의 증가	
독립변수	일·가정 양립정책	산전·후 휴가
		육아휴직
		육아휴직제도 확대 여부
		제도 사용이후 직장 내 차별
통제변수	근로여건	근무시간
		직장분위기(직속 상사 성별)
		직장분위기(여성 구성비)
		직장분위기(연가 사용일)
		소득
	개인상황	나이
		이전 자녀수

## 제 5 절 모형의 설정

일-가정 양립 정책의 효과를 확인하기 위한 모형과, 일-가정 양립 정책의 확대의 효과를 확인하기 위한 모형, 일-가정 양립 정책 사용이후의 차별을 확인하기 위한 모형으로 나누어 모형을 설정하였다.

또한 가설의 검증의 신뢰성을 높이기 위해서 두 가지 종속변수를 사용하여 모형을 설정하였다. 모형 1-1은 종속변수를 추가적인 임신 여부가

며, 독립변수를 일-가정양립 정책을 사용한 여부로 하였으며, 통제변수는 그밖에 근로여건과 개인상황을 나타낸다. 모형 1-2는 독립변수와 통제변수는 동일하며, 종속변수는 자녀수 증가 여부이다.

모형 2와 모형3은 육아휴직 정책의 확대에 따른 정책 효과를 측정하기 위한 모형이다. 모형2는 정책 확대 이후의 효과를 보기위한 것으로 모형 1에 정책 확대 이전과 이후의 기간을 구별해주는 더미 변수를 추가하였다.

모형 3은 독립변수를 정책 확대 이전에 육아휴직 사용여부와 정책 확대 이후 육아휴직 사용 여부를 추가하였다. 이와 더불어 정책 확대 이전과 이후의 육아휴직 제도 사용의 상관관계를 확인하기 위해 상관관계 변수를 추가하였다.

모형 4는 일-가정 양립제도 사용 이후 차별에 따른 차별에 대한 효과를 확인하기 위한 형태로 산전·후 휴가 제도 또는 육아휴직 제도를 이용한 대상에 대한 분석을 실시하였다. 모형 4-1은 산전·후 휴가 제도를 이용한 대상자에 대한 분석이며, 모형 4-2는 육아휴직 제도를 이용한 대상자에 대한 분석이다.

## 제 5 장 분석결과

### 제 1 절 기술통계분석

1~5차 한국여성관리자패널조사 대상자 중 본연구의 분석대상인 자녀가 한명 이상을 갖고 있는 여성 3,912명을 대상으로 통제변수, 독립변수, 종속변수에 따라 기술적 통계분석을 실시하였다. 기술통계분석은 종속변수인 임신여부와 자녀 증가 여부로 나누어 분류하였다.

#### 1. 종속변수

해당 기간에 자녀를 임신한 경우는 9.76%이며, 382명이다. 자녀를 임신하지 않은 인원은 3,530명이며 전체의 90.24%이다. 자녀를 추가로 임신한 경우를 연도에 따라 분류해보면 2008년에 72명(8.42%), 2010년에 147명(16.03%), 2012년에 91명(8.87%), 2014년에 72명(6.46%)에 해당한다. 괄호 안에 비율은 해당 연도의 추가적으로 임신한 인원의 비율을 의미한다.

자녀수가 증가한 경우는 240명이며, 전체 6.13%이다. 자녀수가 증가하지 않은 경우는 3,672명이며, 이는 전체의 93.87%이다. 연도에 따라 분류해보면 2008년에는 31명(3.63%), 2010년에는 89명(9.71%), 2012년에는 79명(7.70%) 2014년에는 41명(3.68%)에 해당한다.

<표 6> 종속변수에 대한 기술통계 분석

구분		임신여부		자녀수 증가 여부	
		임신	미임신	자녀 증가	자녀 미증가
빈도(비율)		382(9.76)	3,530(90.24)	240(6.13)	3,672(93.87)
연 도 별	8	72(8.42)	783(91.58)	31(3.63)	824(96.37)
	10	147(16.03)	770(83.97)	89(9.71)	828(90.29)
	12	91(8.87)	935(91.13)	79(7.70)	947(92.30)
	14	72(6.46)	1,042(93.54)	41(3.68)	1,073(96.32)

## 2. 통제변수

통제변수에 해당하는 항목은 여성의 개인적 요건에 해당하는 나이와 근로 요건에 해당하는 수입, 연가사용, 근로시간, 직장상사의 성별, 직장 내 여성비율이다.

여성의 나이는 최소 26살에서 최대 63세이며, 평균 연령은 38.9세이다. 추가적인 임신을 한 대상의 나이 평균은 36.10세이며, 추가적인 임신이 없는 경우의 나이 평균은 39.15세이다. 자녀수가 증가한 경우의 평균연령은 36.47세이며, 자녀수가 증가하지 않은 경우의 평균 연령은 39.01세이다. 임신 또는 자녀수 증가 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 평균 연령이 낮은 것으로 나타났다.

이전 자녀수는 최소 1명에서 최대 4명이며, 평균 자녀수는 1.43명이다. 임신한 집단의 평균 이전 자녀수는 1.15명이며, 자녀수가 증가한 집단의



평균은 1.08명이다. 임신하지 않은 집단의 평균 자녀수는 1.46명 자녀 증가 집단의 평균 자녀수 1.46명이다. 추가적인 임신 또는 자녀 추가 집단이 그렇지 않은 집단에 비해서 이전 자녀수가 적은 것을 알 수 있다.

분석대상자의 월평균 수입의 경우 평균은 382.54만원이며, 최소값은 145만원, 최대값은 800만원이다. 추가적인 임신을 한 대상의 평균 소득은 352.15만원이며, 추가적인 임신을 하지 않은 경우의 평균 소득은 385.83만원이다. 자녀가 추가로 증가한 경우는 363.45만원이며, 추가로 증가하지 않은 경우는 383.78만원이다. 임신 또는 자녀 증가 집단의 수입이 그렇지 않은 집단에 보다 수입이 다소 적은 특징을 지니고 있다.

휴가 사용의 경우 평균 8.8일을 사용하였다. 최소값은 0일이며, 최대값은 45일이다. 임신을 한 집단의 경우 평균 9.89일의 휴가를 사용하였으며, 임신을 하지 않은 집단의 경우 평균 8.70일의 휴가를 사용하였다. 자녀가 증가한 집단의 경우 10.25일의 휴가를 사용하였으며, 그렇지 않은 집단은 8.72일의 휴가를 사용하였다. 임신 또는 자녀수가 증가한 집단이 상대적으로 더 높은 휴가 사용을 한 것으로 나타났다.

주당 근무시간의 경우 평균 48.54시간이며, 최소 20시간에서 최대 91시간의 근무를 한 것으로 조사되었다. 임신을 한 집단의 평균 근로시간은 47.89시간이며, 임신을 하지 않은 집단은 48.61시간의 근로를 하였다. 자녀수가 증가한 경우 47.57시간, 자녀수가 증가하지 않은 경우 48.60시간의 주간 근로시간을 나타냈다. 임신 또는 자녀수 증가 집단이 상대적으로 주간 근로시간이 적은 것으로 나타났다.

직장 내의 직원의 성별비율 평균은 51%였으며, 최소값은 1.23%에서 최대값은 100%였다. 임신을 한 집단의 경우 평균은 50%이며, 임신을 안한 집단의 경우 51%에 해당한다. 자녀수 증가 집단의 평균은 51%이며, 자녀수 미증가 집단의 평균은 51%이다. 상대적으로 집단 간의 차이가 거의 없는 것으로 나타났다.

직속상사의 성별의 전체 9.87%가 여성이었다. 임신을 한 집단의 18.85%의 직속상사가 여성이었다. 임신을 하지 않은 집단의 8.90%의 직속상사가 여성이었다. 자녀 증가 집단의 직속상사의 22.08%가 여성이었으며, 자녀 미증가 집단의 직속상사의 9.07%가 여성이었다. 임신 또는 자녀 증가집단에서 직속상사의 성별이 여성이 많은 것으로 나타났다.

<표 7> 통제변수에 대한 기술통계 분석1

구분		전체	임신여부	
			임신	미임신
연령	평균	38.85	36.10	39.15
	(표준편차)	(4.61)	(2.91)	(4.66)
이전 자녀수	평균	1.43	1.15	1.46
	(표준편차)	(0.54)	(0.37)	(0.54)
월급	평균	382.54	352.15	385.83
	(표준편차)	(140.26)	(109.77)	(142.80)
휴가사용	평균	8.82	9.89	8.70
	(표준편차)	(6.26)	(6.22)	(6.26)
근무시간	평균	48.54	47.89	48.61
	(표준편차)	(6.65)	(6.50)	(6.67)
부서 내 여성 비율	평균	0.51	0.50	0.51
	(표준편차)	(0.26)	(0.26)	(0.26)
직속상사여성	비율	9.87	18.85	8.9
	빈도	386	72	314

<표 8> 통제변수에 대한 기술통계 분석2

구분		전체	자녀 증가 여부	
			자녀 증가	자녀 미증가
연령	평균	38.85	36.47	39.01
	(표준편차)	(4.61)	(3.04)	(4.65)
이전 자녀수	평균	1.43	1.08	1.46
	(표준편차)	(0.54)	(0.29)	(0.54)
월급	평균	382.54	363.45	383.78
	(표준편차)	(140.26)	(122.48)	(141.27)
휴가사용	평균	8.82	10.25	8.72
	(표준편차)	(6.26)	(6.60)	(6.23)
근무시간	평균	48.54	47.57	48.60
	(표준편차)	(6.65)	(6.33)	(6.67)
부서 내 여성 비율	평균	0.51	0.51	0.51
	(표준편차)	0.26	0.26	0.26
직속상사여성	비율	9.87	22.08	9.07
	빈도	386	53	330

### 3. 독립변수

전체 대상자 중 해당 직장에서 산전·후 휴가 제도를 사용한 적이 있는 사람의 수는 2,797명으로 71.5%에 해당한다. 이번 기에 임신을 한 사람의 경우 343명(89.79%)이 산전·후 휴가를 사용하였으며, 이번 기에 임신을 하지 않은 경우 2,454명(69.52%)이 출산휴가를 사용한 경험에 있다. 자녀가 증가한 경우 223명(92.92%)이 산전·후 휴가 제도를 이용한 경험에 있다. 자녀가 증가하지 않은 경우 2,574명(70.10%)이 산전·후 휴가 제도를 이용한 경험에 있다. 임신 또는 자녀 증가 집단이 나머지 집단에

비해 상대적으로 산전·후 휴가 제도를 경험한 경우가 많다.

육아휴직을 사용한 경험이 있는 사람의 수는 1,000명으로 전체의 25.56%에 해당한다. 이번 기에 임신을 한 사람 중 137명(35.86%)이 육아휴직을 이용한 경험이 있다. 임신을 하지 않은 집단은 863명(24.45%)이 육아휴직을 경험한 적이 있다. 자녀수 증가 집단 중 98명(40.83%)이 육아휴직을 사용한 적이 있으며, 자녀수 미증가 집단 중 902명(24.56%)이 육아휴직을 사용한 경험이 있다. 임신 또는 자녀수 증가 집단의 경우 육아휴직 경험 비율이 높게 나타났다.

정책 확대 이후인 2012, 2014년에 육아휴직을 경험한 사람의 수는 596명으로 27.85%가 육아휴직을 경험하였다. 임신한 집단의 경우 63명(28.77%)이 육아휴직을 사용한 경험이 있으며, 임신하지 않은 집단의 341명(21.96%)이 육아휴직을 사용한 경험이 있다. 자녀수가 증가한 집단의 45명(37.5%)이 육아휴직 제도를 사용하였으며, 자녀가 증가하지 않은 집단의 359명(21.73%)이 육아휴직 제도를 사용하였다.

정책 확대 이전인 2008, 2010년의 경우 404명, 22.80%가 육아휴직을 경험한 적이 있다. 임신한 집단의 74명(45.40%)이 육아휴직 제도를 경험한 적이 있으며, 임신하지 않은 집단 522명(26.4%)이 육아휴직 제도를 경험한 적이 있다. 자녀수 증가 집단 중 53명(44.17%)이 육아휴직 제도를 경험한 적이 있으며, 자녀수 미증가 집단에서 543명(26.88%)이 육아휴직 제도를 경험한 적이 있다. 정책 확대 이후의 경우 임신한 집단에서 육아휴직 제도를 더욱 많이 사용한 것으로 나타났다.

정책 확대 이전의 제도를 사용한 경험이 있는 사람의 수는 925명으로 23.65%에 해당한다. 임신을 한 집단의 경우 106명(27.75%)이 정책 확대 이전 제도를 경험한 적이 있다. 임신을 하지 않은 집단의 경우 819명(23.2%)이 정책 확대 이전 제도를 경험한 적이 있다. 자녀수가 증가한 집단의 경우 79명(32.92%)이 정책 확대 이전 제도를 경험한 적이 있으

며, 자녀수 미증가 집단의 경우 846명(23.04%)이 정책 확대 이전 육아휴직을 경험한 적이 있다.

정책 확대 이후의 제도를 경험한 사람의 수는 105명으로 전체의 2.68%에 해당한다. 임신한 집단의 경우 51명(13.35%)이 정책 확대 이후 육아휴직을 사용한 경험이 있다. 임신하지 않은 집단은 54명(1.53%)이 정책 확대 이후 육아휴직을 경험하였다. 자녀수가 증가한 집단의 37명(15.42%)이 정책 확대 이후 제도를 사용한 적이 있으며, 자녀수가 증가하지 않은 집단의 68명(1.85%)이 정책 확대 이후 제도를 경험한 적이 있다.

산전·후 휴가 제도 사용 이후에 차별을 경험한 사람은 265명으로 전체 산전·후 휴가 제도를 사용한 사람 중 9.47%에 해당한다. 임신한 집단의 경우 53명(15.54%)이 산전·후 휴가제도에 따른 차별을 경험하였으며, 임신하지 않은 집단의 212명(8.64%)이 차별을 경험하였다. 자녀수가 증가한 집단의 35명(15.70%)이 차별을 경험하였으며, 자녀수 미증가 집단의 230명(8.94%)이 차별을 경험하였다. 상대적으로 임신 또는 자녀수 증가 집단이 더 많은 차별을 경험하였다.

육아휴직 제도에 따른 차별은 전체 육아휴직자 1,000명중 15.5%인 155명이 경험한 적이 있다고 나타났다. 임신을 한 집단의 경우 33명(24.09%)이 차별을 경험한 적이 있다고 대답하였으며, 임신을 하지 않은 집단 중 122명(14.14%)이 차별을 경험한 적이 있다고 대답하였다. 자녀가 증가한 집단의 경우 21명(21.43%)이 차별을 경험한 적이 있다고 대답하였으며, 자녀가 증가하지 않은 집단은 134명(14.86%)이 차별을 경험한 적이 있다고 대답하였다. 상대적으로 임신 또는 자녀수 증가한 집단이 더 많은 차별을 경험한 것으로 나타났다.

<표 9> 독립변수에 대한 기술통계 분석1

구분	전체		임신 여부			
			임신		미임신	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
산전·후 휴가	2,797	71.50	434	89.79	2,454	69.52
육아휴직	1,000	25.56	382	35.86	863	24.45
확대 이전 기간 육아휴직	404	22.80	63	28.77	341	21.96
확대 이후 기간 육아휴직	596	27.85	74	45.40	522	26.40
확대 이전 육아 휴직 사용여부	925	23.65	106	27.75	819	23.20
확대 이후 육아 휴직 사용여부	105	2.68	51	13.35	54	1.53
산전·후 휴가 사용 후 차별	265	9.47	53	15.54	212	8.64
육아휴직 사용 후 차별	155	15.50	33	24.09	122	14.14

<표 10> 독립변수에 대한 기술통계 분석2

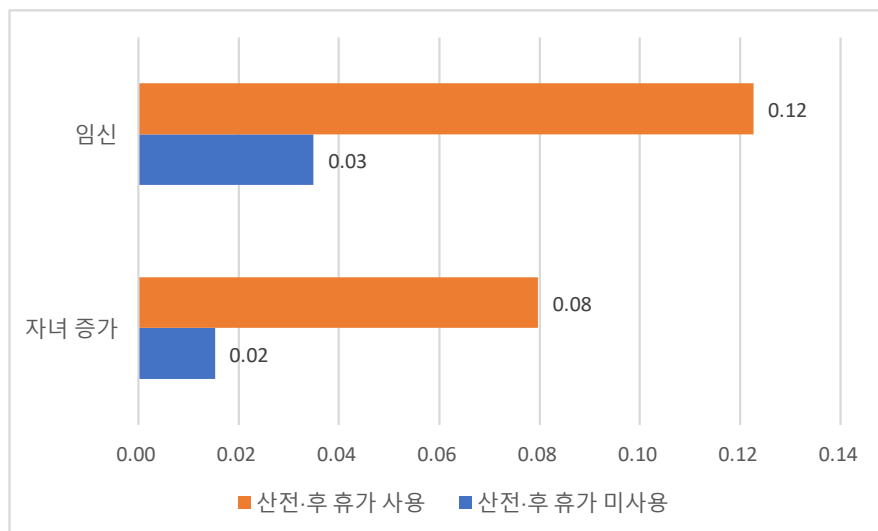
구분	전체		자녀 증가 여부			
			자녀 증가		자녀 미증가	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
산전·후 휴가	2,797	71.50	223	92.92	2,574	70.10
육아휴직	1,000	25.56	98	40.83	902	24.56
확대 이전 기간 육아휴직	404	22.80	45	37.5	359	21.73
확대 이후 기간 육아휴직	596	27.85	53	44.17	543	26.88
확대 이전 육아 휴직 사용여부	925	23.65	79	32.92	846	23.04
확대 이후 육아 휴직 사용여부	105	2.68	37	15.42	68	1.85
산전·후 휴가 사용 후 차별	265	9.47	35	15.74	230	8.94
육아휴직 사용 후 차별	155	15.50	21	21.43	134	14.86

#### 4. 독립변수와 종속변수 관계분석

각 독립변수들에 대한 종속변수의 평균값을 살펴보고자 한다. 종속변수는 더미변수로 이루어져있으므로 1에 가까울수록 해당 사건이 발생하는 정도가 크다. 즉, 1에 가까울수록 임신 또는 자녀수의 증가가 있다고 볼 수 있다.

산전·후 휴가를 사용한 경우의 임신을 하는 평균값은 0.12이며, 산전·후 휴가를 사용하지 않았을 경우의 임신을 한다고 답변하는 평균값은 0.03이다. 자녀의 수가 증가했는지에 대해서는 산전·후 휴가를 사용한 집단의 평균은 0.02이며, 산전·후 휴가를 사용하지 않은 집단의 평균은 0.12이다. 산전·후 휴가를 사용한 집단이 임신과 자녀수 증가 모두에서 더 높은 평균값을 보이고 있다.

<그림 3> 산전·후 휴가 분석

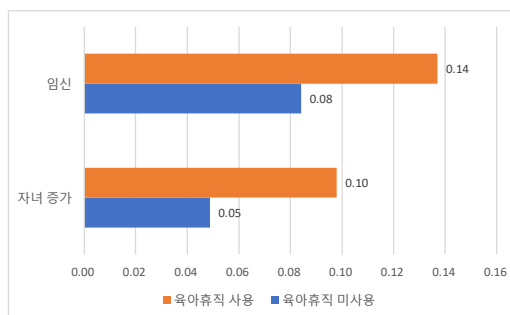


육아휴직을 사용한 경우의 임신을 하는 평균값은 0.14이며, 산전후 휴가를 사용하지 않았을 경우의 임신을 하는 평균값은 0.08이다. 자녀수 증가

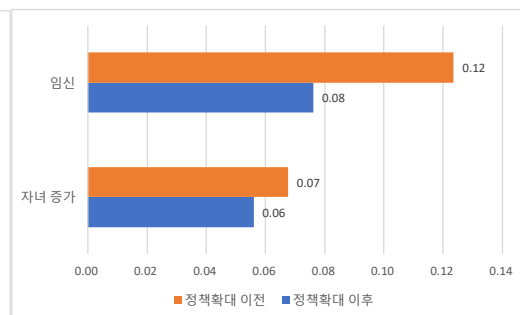
여부는 육아휴직을 사용한 경우 평균값은 0.10이며, 육아휴직을 사용하지 않은 경우의 평균값은 0.05이다. 육아휴직을 사용한 집단이 임신과 자녀수 증가 모두에서 더 높은 평균값을 보이고 있다.

정책확대 이전과 이후를 비교했을 경우, 정책 확대 이전의 임신을 하는 평균값은 0.12, 정책 확대 이후에는 0.08이다. 자녀수 증가의 경우 정책 확대 이전의 평균값은 0.07이며, 정책 확대 이후의 평균값은 0.06이다. 정책 확대 이전의 평균값이 정책 확대 이후의 평균값보다 높다고 볼 수 있다.

<그림 4> 육아휴직 분석



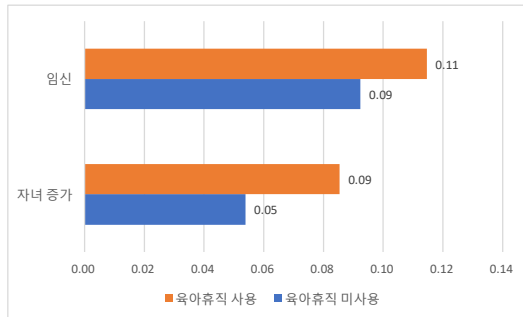
<그림 5> 정책 확대 분석



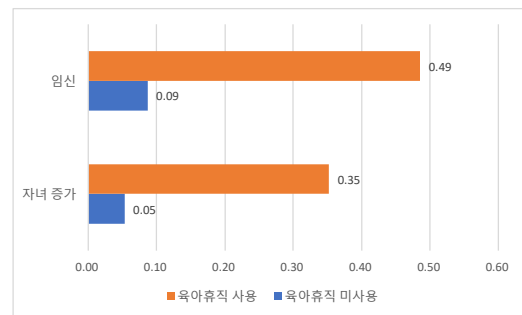
정책 확대 이전에 육아휴직 제도를 사용한 사람의 경우 추가적인 임신에 대한 평균값은 0.11이다. 사용하지 않은 경우 0.09이다. 정책 확대 이전에 육아휴직 제도를 사용한 경우 자녀수 증가 평균값은 0.09이며, 정책 확대 이전에 제도를 사용하지 않은 경우의 평균값은 0.05이다. 양쪽 모두에서 정책 확대 이전에 육아휴직 제도를 사용한 경우가 그렇지 않은 경우보다 종속변수의 평균값이 크다.



<그림 6> 확대 이전 육아휴직 사용



<그림 7> 확대 이후 육아휴직 사용

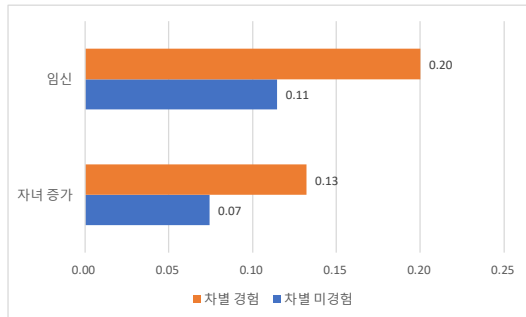


정책 확대 이후에 육아휴직 제도를 사용한 사람의 경우 추가적인 임신에 대한 평균값은 0.49이다. 사용하지 않은 경우 0.09이다. 정책 확대 이전에 육아휴직 제도를 사용한 경우 자녀수 증가 평균값은 0.35이며, 정책 확대 이전에 제도를 사용하지 않은 경우의 평균값은 0.05이다. 양쪽 모두에서 정책 확대 이전에 육아휴직 제도를 사용한 경우가 그렇지 않은 경우보다 종속변수의 평균값이 크다.

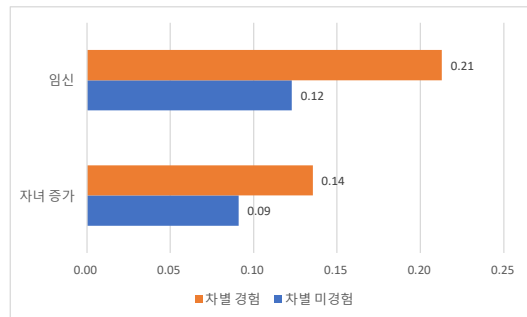
산전·후 휴가를 사용한 사람들 중에서 산전·후 휴가 사용에 따른 차별을 경험한 집단의 추가적인 임신의 평균값은 0.20이며, 차별을 경험하지 않은 집단의 평균값은 0.11이다. 차별을 경험한 집단의 자녀수 증가에 대한 평균값은 0.13이며, 차별을 경험하지 않은 집단의 평균값은 0.07이다.

육아휴직 사용에 따른 차별을 경험한 집단의 추가적인 임신의 평균값은 0.21이며, 차별을 경험하지 않은 집단의 평균값은 0.12이다. 차별을 경험한 집단의 자녀수 증가에 대한 평균값은 0.13이며, 차별을 경험하지 않은 집단의 평균값은 0.09이다.

<그림 8> 산전·후 휴가 사용 차별



<그림 9> 육아휴직 사용 차별



## 제 2 절 로지스틱 회귀분석

이분형 로지스틱 회귀분석방식을 통해 분석하였으며, 가설에 대한 검증을 위해서 모형1에서 모형4까지로 나누어서 분석을 실시하였다. 또한 분석을 다양한 측면에서 검증하기 위해서 종속변수를 두 가지 측면에서 보았다. 첫 번째 종속변수는 해당 시점에 신규로 임신을 했는지 여부이다. 두 번째 종속변수는 자녀의 증가가 있었는지 여부이다.

모형1은 분석의 기본모형으로 정책의 사용에 따른 추가적인 임신 또는 자녀수 증가를 살펴보는 모형이다. 독립변수로 산전·후 휴가 제도 사용 여부, 육아휴직 사용여부를 삼았으며, 그 밖에 제도 사용에 따른 차별 여부, 개인상황, 직장 상황 등을 통제변수로 보았다. 모형 1-1은 종속변수가 임신여부이며, 모형1-2는 종속변수가 자녀수 증가이다.

모형 2는 육아휴직 확대 이전과 이후를 더미변수로 나누어 육아휴직 확대 이전기간과 이후 기간에 출산의 변화를 비교하는 모형이다. 육아휴직 제도의 확대가 추가적인 임신 또는 자녀수 증가에 미치는 영향을 살펴보기 위한 모형이다. 모형 2-1은 종속변수가 임신여부이며, 모형2-2는 종속변수가 자녀수 증가이다.

모형3의 경우 정책 확대 이전의 육아휴직 제도를 사용한 경우와 정책

확대 이후의 육아휴직 제도를 사용한 경우로 육아휴직 제도 변수를 나누어서 정책 확대 이후의 사용이 실제 추가 출산에 미치는 효과에 대해서 검증하기 위한 모형이다. 모형 3-1은 종속변수가 임신여부이며, 모형3-2는 종속변수가 자녀수 증가이다.

모형4는 차별에 대한 분석을 위해 육아휴직 또는 출산휴가 사용자 중에서 차별을 경험한지 여부에 따른 추가적인 출산에 대해서 검토하는 모형이다. 모형4-1은 산전·후 휴가 사용자에 대한 분석이며, 4-1-1은 종속변수가 임신여부이며, 4-1-2는 종속변수가 자녀수 증가이다. 모형4-2는 육아휴직을 사용한 사람들에 대한 분석이다. 4-2-1은 종속변수가 임신여부이며, 4-2-2는 종속변수가 자녀수 증가이다.

각 독립변수의 경우 VIF가 10미만이며, 상관관계분석에 따른 person 상관계수는 0.80미만으로 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 나타났다.

Log Likelihood 값은 0에 가까울수록 적합도가 커진다고 본다. 종속변수를 임신으로 하는 것보다 자녀수 증가 여부로 하는 것이 모형의 적합도가 더 높은 것으로 나타났다. 모형1과 모형2를 비교했을 때는 모형2가 적합도가 더 높은 것으로 나타났다. 차별 여부를 확인하기 위한 모형 4의 경우는 모형1 또는 모형2보다 적합도가 더 높은 것으로 나타났다. 종속변수를 자녀수 증가로 한 경우가 종속변수를 임신여부로 한 것보다 모형의 적합도가 더 높은 것으로 나타났다.

## 1. 일-가정 양립제도 사용에 따른 효과 분석

모형1은 정책을 과거에 사용한 것이 과연 임신과 추가 출산에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 분석한 모형이다. 모형 1-1은 종속변수를 새롭게 임신했는지 여부이다. 모형 1-1의 경우 99%의 신뢰수준에서 육아휴

직 사용, 산전·후 휴가 사용, 산전·후 휴가 사용에 따른 차별, 과거 자녀 수, 직속상사 성별, 나이의 변수가 유의미한 것으로 나타났다. 90% 수준에서 연가 사용일수가 유의미한 변수로 나타났다.

모형 1-2의 종속변수는 자녀의 증가 여부이다. 모형 1-2의 경우 99%의 신뢰수준에서 육아휴직 사용, 산전후휴가사용, 과거 자녀수, 직속상사 성별, 나이의 변수가 유의미 했으며, 90% 수준에서 연가사용일과 평균근로시간이 유의미한 것으로 나타났다.

모형 1-1과 모형1-2 모두에서 일-가정 양립정책의 사용은 긍정적인 효과를 보이는 것으로 나타났다. 각 제도별로 살펴보면 우선 산전·후 휴가 사용에 대한 효과는 모형1-1에서는 산전·후 휴가를 사용한 적이 있는 경우 경험이 없는 경우보다 임신을 할 가능성이 2.43배가 높은 것으로 나타났다으며, 모형 1-2에서 산전·후 휴가를 사용 경험이 있는 경우 경험이 없는 경우 보다 자녀가 증가할 가능성이 3.52배가 높은 것으로 나타났다.

육아 휴직을 사용한 경험이 있는 경우에 그렇지 않은 사람에 비해 모형 1-1에서 임신을 할 가능성이 1.49배 높으며, 모형 1-2에서 자녀수가 추가로 증가할 가능성이 1.91배 높은 것으로 나타났다.

산전·후 휴가 사용에 따른 차별은 모형1-1과 1-2 모두에서 차별이 오히려 추가 출산을 증가하는 방향으로 나타났다. 산전·후 휴가를 사용한 경우 그렇지 않은 경우보다 임신할 가능성은 1.89배 높으며, 자녀수가 증가할 가능성은 2.02배 높은 것으로 나타났다.

육아휴직 이후의 차별의 경우에도 모형1-1에서는 임신할 가능성이 높아지는 방면으로, 1-2에서는 자녀수가 증가할 가능성이 감소하는 방면으로 작용한 것으로 나타났다. 다만 육아휴직 사용 이후의 차별은 통계적으로 유의미하지 않은 한계를 지녔다.

개인요인에 해당하는 이전자녀수와 나이는 모형1에서는 모두 추가 출산을 감소하는 측면으로 작용하는 것으로 나타났다. 이전 자녀수의 경우

이전 자녀수가 1명 증가할수록 추가로 임신을 할 가능성은 모형1-1에서 0.30배 줄어들며, 모형1-2에서 자녀수가 증가할 가능성은 0.13배 감소한다. 나이의 경우 나이가 1세 증가할수록 추가로 임신할 가능성은 모형 1-1에서는 0.86배 감소하는 것으로 나타났으며, 모형 1-2에서 자녀가 증가할 가능성은 0.91배 감소하는 것으로 나타났다.

근로환경에 해당하는 변수에서 유의미한 결과를 보인 변수의 영향은 다음과 같다. 직속상사의 성별이 여성일 경우 남성의 비해 임신 가능성이 모형 1-1에서 2.03배 높은 것으로 나타났다. 모형 1-2에서 자녀수가 증가할 가능성은 2.45배 높은 것으로 나타났다.

휴가 사용일수가 증가할수록 모형 1-1에서 임신을 할 가능성이 1.02배 증가하며, 모형 1-2에서 자녀수가 증가할 가능성이 1.02배 증가하는 것으로 나타났다.

주간 근로시간의 경우 자녀의 추가 출산을 감소하는 방향으로 작용한다. 모형 1-2에서 근로시간이 증가할수록 자녀수가 증가할 가능성이 0.98배로 감소하는 것으로 나타났다.

<표 11> 모형1 - 로지스틱 회귀분석 결과

구분			모형1	
			모형1-1	모형1-2
독립변수	산전·후 휴가 사용		2.43 <sup>***</sup> (0.44)	3.52 <sup>***</sup> (0.93)
	육아휴직 사용		1.49 <sup>***</sup> (0.20)	1.91 <sup>***</sup> (0.31)
	산전·후 휴가 사용 이후 차별		1.89 <sup>***</sup> (0.35)	2.02 <sup>***</sup> (0.45)
	육아 휴직 사용 이후 차별		1.30 (0.33)	0.95 (0.28)
통제변수	개인요인	이전 자녀수	0.30 <sup>***</sup> (0.05)	0.13 <sup>***</sup> (0.03)
		나이	0.86 <sup>***</sup> (0.02)	0.91 <sup>***</sup> (0.02)
	근로환경	부서 내 여성 직원 비율	0.85 (0.20)	0.81 (0.24)
		직속상사 성별	2.03 <sup>***</sup> (0.33)	2.45 <sup>***</sup> (0.46)
		연가 사용일수	1.02 <sup>*</sup> (0.01)	1.02 <sup>*</sup> (0.01)
		월평균 소득	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)
		주간 근로시간	0.99 (0.01)	0.98 <sup>*</sup> (0.01)
	절편		69.80 <sup>***</sup> (56.72)	12.30 <sup>**</sup> (12.58)
	N		3,912	3,912
	log likelihood		-1071.24	-752.47
	카이제곱		360.3	299.79
	pseudo R2		0.14	0.17

주 : 1. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2. 각 변수의 Odds ration 값임. ( )안의 값은 표준오차임

## 2. 육아휴직 제도 확대 이후의 추가 출산 효과 분석

모형2는 육아휴직 제도 확대의 효과를 살펴보기 위한 모형이다. 육아휴직 제도 이후와 이전을 더미변수로 구별하여 제도 확대이후의 효과를 살펴보았다.

종속변수를 임신 여부로 삼은 모형 2-1에서 신뢰도의 99% 수준에서 산전·후 휴가 사용, 산전·후 휴가 사용 이후 차별, 이전 자녀수, 나이, 직종상사의 성별 변수가 통계적으로 유의미한 값을 나타냈으며, 신뢰도 95% 수준에서 정책 확대 이후 여부가 유의미한 값을 보였다. 휴가 사용 일수는 신뢰도 90% 수준에서 유의미한 값을 보였다.

자녀수 증가를 종속변수로 삼은 모형 2-2에서는 신뢰도의 99% 수준에서 산전·후 휴가 사용, 육아휴직 사용, 산전·후 휴가 사용 이후 차별, 이전 자녀수, 나이, 직종상사의 성별이 통계적으로 유의미한 값을 보였다. 신뢰도 90% 수준에서 주간 근로시간이 유의미한 결과를 나타냈다.

모형2-1에서는 정책 확대 이후의 추가적인 임신을 할 가능성은 0.73배로 감소하는 것으로 나타났다. 반면 모형2-2의 경우 통계적으로 유의미한 값을 보이지는 않았으나 정책 확대 이후에 추가 출산 가능성이 증가하는 방향성을 보이고 있다.

제도 확대의 효과 변수를 고려하였을 때, 모형 2-1과 2-2모두 육아휴직 사용이 추가 출산을 증가하는 방향으로 나타났다. 모형 2-2의 경우 육아휴직을 과거에 사용한 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 자녀수가 증가하는 가능성이 1.96배 높은 것으로 나타났다.

<표 12> 모형2 - 로지스틱 회귀분석 결과

구분			모형2	
			모형2-1	모형2-2
독립 변수	산전·후 휴가 사용		2.52*** (0.46)	3.46*** (0.92)
	육아휴직 사용		1.33 (0.25)	1.96*** (0.44)
	정책 확대 이후 여부		0.73** (0.11)	1.15 (0.22)
	교호항	정책 확대 이후* 육아휴직	1.33 (0.35)	0.94 (0.29)
	산전·후 휴가 사용 이후 차별		1.95*** (0.36)	2.02*** (0.45)
	육아 휴직 사용 이후 차별		0.78 (0.33)	0.81 (0.38)
	교호항	정책 확대 이후 * 육아휴직 차별	2.08 (1.04)	1.29 (0.74)
통제 변수	개인 요인	이전 자녀수	0.30*** (0.04)	0.13*** (0.03)
		나이	0.87*** (0.02)	0.90*** (0.02)
	근로 환경	부서 내 여성 직원 비율	0.83 (0.20)	0.81 (0.24)
		직속상사 성별	1.99*** (0.33)	2.47*** (0.47)
		휴가 사용일수	1.02* (0.01)	1.02 (0.01)
		월평균 소득	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)
		주간 근로시간	0.99 (0.01)	0.98* (0.01)
	절편		51.30*** (43.67)	16.01 (17.19)
	N		3,912	3,912
	log likelihood		-1067.81	-752.021
	카이제곱		367.16	300.68
	pseudo R2		0.1467	0.1666

주 : 1. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2. 각 변수의 Odds ration 값임. ( )안의 값은 표준오차임



모형 3은 확대된 정책을 사용한 효과에 대해 분석하였다. 확대된 정책을 이용한 경우와 확대 이전의 정책을 이용한 경우로 나누어서 추가적인 자녀 출산의 효과가 있는지를 살펴보았다.

모형 3-1은 종속변수를 임신으로 설정하였다. 신뢰도 99%수준에서 산전·후 휴가 사용, 정책 확대 이후 육아휴직 사용, 산전·후 휴가 사용 이후 차별, 이전 자녀수, 나이, 직속상사의 성별에서 유의미한 결과를 보였다. 신뢰도 95% 수준에서 정책 확대 이전 또는 이후 육아휴직을 모두 사용 변수가 유의미한 결과를 보였다.

모형 3-2는 자녀수 증가를 종속변수로 하였다. 신뢰도 99%수준에서 산전·후 휴가 사용, 정책 확대 이후 육아휴직 사용, 정책 확대 이전 및 이후 육아휴직 모두 사용, 산전·후 휴가 사용 이후 차별, 이전 자녀수, 나이 변수가 통계적으로 유의미한 값을 보였다. 신뢰도 90% 수준에서 정책 확대 이전 육아휴직 사용, 주간 근로시간 변수가 통계적으로 유의미한 값을 보였다.

정책 확대 이후 육아휴직을 사용한 집단은 모형 3-1에서 추가로 임신을 할 가능성이 5.50배 높은 것으로 나타났다. 정책 확대 이전 육아휴직 사용에 따른 임신 가능성은 1.05배 높은 것으로 나타났다. 모형 3-2에서 정책 확대 이후 육아휴직 사용은 자녀수 가 증가할 가능성이 4.35배 높았으며, 정책 확대 이전 육아휴직 사용은 자녀수 증가 가능성이 1.37배 높았다. 정책 확대 이후의 육아휴직 사용이 정책 확대 이전의 육아휴직 사용에 비해서 자녀수 증가 가능성 또는 임신 가능성을 더 크게 증가시키는 것으로 나타났다.

<표 13> 모형3 - 로지스틱 회귀분석 결과

구분			모형3	
			모형3-1	모형3-2
독립 변수	산전·후 휴가 사용		2.32*** (0.43)	3.36*** (0.89)
	정책 확대 이전 육아휴직 사용		1.05 (0.16)	1.37* (0.25)
	정책 확대 이후 육아휴직 사용		5.50*** (1.49)	4.35*** (1.34)
	정책 확대 이전 및 이후 육아휴직 사용		3.13** (1.59)	6.11*** (3.41)
	산전·후 휴가 사용 이후 차별		1.94*** (0.37)	2.07*** (0.46)
	육아 휴직 사용 이후 차별		1.08 (0.29)	0.78 (0.25 )
통제 변수	개인 요인	이전 자녀수	0.29*** (0.05)	0.11*** (0.03)
		나이	0.86*** (0.02)	0.91*** (0.02)
	근로 환경	부서 내 여성 직원 비율	0.86 (0.21)	0.79 (0.24)
		직속상사 성별	1.92*** (0.32)	2.30 (0.45)
		휴가 사용일수	1.01 (0.01)	1.02 (0.01)
		월평균 소득	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)
		주간 근로시간	0.99 (0.01)	0.98* (0.01)
	절편		90.01*** (74.90)	16.74*** (17.62)
	N		3,912	3,912
	log likelihood		-1035.34	-723.29
	카이제곱		432.09	358.15
	pseudo R2		0.17	0.20

주 : 1. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2. 각 변수의 Odds ration 값임. ( )안의 값은 표준오차임

3. 일-가정 양립정책 사용 이후 차별에 따른 효과 분석

모형4는 일-가정 양립제도를 이용한 사람들로 분석의 범위를 한정하여 제도 사용 이후의 차별을 살펴보기 위한 모형이다. 모형 4-1은 산전·후 휴가를 사용한 경험이 있는 집단에 대해서 분석한 것이다. 모형4-1-1은 종속변수를 임신으로 설계한 모형이다. 신뢰도 99% 수준에서 육아휴직 사용, 산전·후 휴가 사용 이후 차별, 이전 자녀수, 나이, 직속상사의 성별이 유의미한 수준을 보였다. 신뢰도 90% 수준에서 휴가 사용일수가 유의미한 결과를 보였다.

모형 4-1-2는 종속변수를 자녀수 증가로 설정하였다. 신뢰도 99% 수준에서 육아휴직 사용, 산전·후 휴가 사용 이후 차별, 이전 자녀수, 나이, 직속상사 성별이 통계적으로 유의미한 수준을 보였으며, 신뢰도 95% 수준에서 월평균 소득, 주간 근로시간이 유의미한 수준을 보였다.

모형 4-1-1에서 산전·후 휴가의 경우 차별을 경험한 집단이 오히려 추가 임신할 가능성이 1.89배 높은 것으로 나타났다. 모형 4-1-2에서도 차별을 경험한 경우 자녀수가 증가할 가능성이 2.04배 높은 것으로 나타났다.

모형 4-2는 육아휴직을 사용한 경험이 있는 집단에 대한 분석이다. 모형 4-2-1은 종속변수를 추가 임신 여부로 하였다. 99% 신뢰도 수준에서 이전 자녀수, 나이 변수가 통계적으로 유의미한 결과를 보였으며, 95% 신뢰도 수준에서 산전·후 휴가사용, 산전·후 휴가 사용 이후 차별 변수가 통계적으로 유의미한 결과를 보였다.

모형 4-2-2는 종속변수를 자녀수 증가로 설정하였다. 신뢰도 99% 수준에서 산전·후 휴가 사용 이후 차별, 이전 자녀수, 직속상사 성별 변수가 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 신뢰도 90% 수준에서 나이 변수가 통계적으로 유의미한 결과를 보였다.

모형 4-2에서 육아휴직 사용 이후 차별은 모두 통계적으로 유의미한

결과를 나타내지는 못하고 있다. 그러나 모형 4-2-1은 육아휴직 차별이 출산을 증가하는 방향으로, 모형 4-2-2는 육아휴직 이후 차별이 출산을 감소하는 방향으로 작용한 것으로 나타나고 있다.

앞선 모형들을 종합해 볼 때 산전·후 휴가 사용 이후의 차별은 임신 또는 출산에 영향을 주지 못하거나 오히려 증가하는데 영향을 주는 것으로 나타난다. 그러나 반면 육아휴직 이후 차별의 경우에는 통계적으로 유의미한 의미를 가지지는 못하며, 일부 모형들에서 차별에 따라 추가적인 출산을 감소하는 경향을 보인다.

이는 산전·후 휴가 사용은 법적으로 의무적인 사항에 해당하며, 개인이 출산하게 될 경우 사업주가 제공해야 할 의무가 있는 사항이다. 이에 따라 육아휴직에 비해 상대적으로 산전·후 휴가 제도는 개인에게 있어서 권리로서의 측면이 강하다고 볼 수 있다. 반면, 육아휴직 제도는 개인이 선택적으로 할 수 있는 측면이 있다. 두 제도 사용 이후의 차별에 대한 결과가 다른 것은 이러한 측면이 반영되었을 것으로 생각한다.

<표 14> 모형4 - 로지스틱 회귀분석 결과

구분			모형4-1		모형4-2	
			모형4-1-1	모형4-1-2	모형4-2-1	모형4-2-2
독립변수	산전·후 휴가 사용				6.03** (4.43)	1.72 (0.95)
	육아휴직 사용		1.57*** (0.22)	1.83*** (0.30)		
	산전·후 휴가 사용 이후 차별		1.89*** (0.35)	2.04*** (0.45)	2.23** (0.78)	4.79*** (2.05)
	육아 휴직 사용 이후 차별		1.25 (0.32)	0.95 (0.29)	1.13 (0.33)	0.59 (0.22)
통제변수	개인요인	이전 자녀수	0.31*** (0.05)	0.13*** (0.03)	0.20*** (0.06)	0.05*** (0.02)
		나이	0.87*** (0.02)	0.89*** (0.02)	0.91*** (0.03)	0.93* (0.04)
	근로환경	부서 내 여성 직원 비율	0.75 (0.19)	0.87 (0.27)	0.62 (0.26)	0.83 (0.42)
		직속상사 성별	2.23*** (0.38)	2.43*** (0.48)	2.74 (0.78)	4.33*** (1.35)
		휴가 사용일수	1.02* (0.01)	1.01 (0.01)	1.03* (0.02)	1.01 (0.02)
		월평균 소득	1.00 (0.00)	1.00** (0.00)	1.00 (0.00)	1.00 (0.00)
		주간 근로시간	0.99 (0.01)	0.97** (0.01)	0.98 (0.02)	0.98 (0.02)
	절편		130.82*** (112.20)	139.32*** (146.88)	19.83 (33.09)	73.27** (137.78)
	N		2797	2797	1000	1000
	log likelihood		-921.07	-667.71	-328.564	-247.924
	카이제곱		239.59	220.3	141.83	145.48
	pseudo R2		0.1151	0.1416	0.1775	0.2268

주 : 1. \* p<0.1, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

2. 각 변수의 Odds ration 값임. ( )안의 값은 표준오차임

### 제 3 절 분석결과의 종합

이상의 분석한 자료를 바탕으로 본 연구에서 설정한 가설에 대해서 검증해보고자 한다. 본 연구에서 설정한 가설은 다음과 같다.

가설1. 여성 근로자의 일-가정 양립제도의 사용은 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.

가설1-1 여성 근로자의 산전·후 휴가 사용은 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.

가설1-2 여성 근로자의 육아 휴직 사용은 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.

가설2. 일-가정 양립정책의 확대는 여성 근로자의 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.

가설2-1 육아휴직 제도 확대는 추가 출산에 긍정적 효과가 있다.

가설2-2 확대된 육아휴직 제도는 이전 제도보다 추가 출산에 미치는 긍정적 효과가 더 크다.

가설3. 일-가정 양립제도 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다.

가설3-1 산전·후 휴가제도의 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다.

가설3-2 육아 휴직제도의 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다.

먼저 산전·후 휴가 제도를 사용한 여성의 경우 모형1-1과 모형1-2 모두에서 제도의 사용은 추가 출산을 하는 것으로 나타났다. 두 모형 모두에게서 99%신뢰도 수준에서 유의미한 결과를 보였다.

다음으로 육아휴직 제도를 사용한 경우 모형 1-1과 모형1-2 모두에서 추가 출산을 증가하는 방향으로 나타나는 결과를 보였다. 마찬가지로 두 모형 모두에게서 99% 신뢰도 수준에서 유의미한 결과를 보였다.

다만 산전·후 휴가 사용에 따른 효과가 육아휴직 사용에 따른 효과보다 큰 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과는 일-가정 양립제도가 추가적인 출산을 증가할 수 있다는 가설1을 지지한다.

다음으로 육아휴직 제도 확대에 따른 효과를 살펴보고자 한다. 육아휴직 제도 확대에 따른 효과는 모형2-1에서는 정책 확대 이후에 90% 신뢰 수준에서 오히려 추가 출산확률을 감소시키는 것으로 나타났다. 모형 2-2에서는 정책 확대 이후가 추가 출산을 증가하는 방향으로 작용하는 것으로 결과가 나타났으나 통계적으로 유의미한 수치를 보이지는 않았다. 따라서 분석결과는 육아휴직 제도 확대 이후 추가 출산에 대한 가설 2-1을 지지하지는 않는다.

육아휴직 확대 이전과 이후의 사용에 따른 출산 여부를 확인한 모형 3에서는 확대 이후의 육아휴직 사용이 추가적인 출산 확률을 높이는 것으로 나타났다. 확대 이전 육아휴직 사용은 오히려 3-1의 경우 통계적으로 유의미한 효과를 나타내지 못했다. 이전과 이후의 크기를 비교했을 경우 이후 육아휴직제도 확대에 따른 자녀수를 증가하게 하는 효과는 더 큰 것으로 나타났다. 그러므로 가설 2-2를 지지한다. 따라서 육아 휴직제도의 확대는 자녀 추가 출산에 일부 기여하는 것으로 볼 수 있다.

다음으로 일-가정 양립제도의 사용에 따른 차별이다. 모형1을 통해 본 결과는 산전·후 휴가 사용 이후 차별은 오히려 추가 출산할 확률을 증가하는 것으로 나타났다. 반면 육아휴직 사용 이후 차별의 경우 통계적으로 유의미하지 않았으며, 모형1-2의 경우 추가 출산을 감소하는 방향으로 나타났다. 모형 4의 경우에도 비슷한 특성을 보였다. 산전·후 휴가를 사용한 경우 차별을 경험한 경우에도 오히려 자녀수 증가 확률이 큰 것

으로 나타났다. 육아휴직의 경우 유의미한 결과를 보이지는 않았으나 4-2-2의 경우 육아휴직 사용이 오히려 추가출산을 감소하는 방향으로 나타난 것을 알 수 있다. 이는 산전·후 휴가의 경우 임신 또는 출산을 했을 경우 법적으로 강제적으로 부과되는 점인데 비해, 육아휴직은 개인의 선택적인 측면이 강해서 나타나는 현상이라고 볼 수 있다.

결론적으로 가설1과 가설2-2는 지지할 수 있으며, 가설 2-1과 가설 3은 지지하지 못하는 것으로 분석되었다.



## 제 6 장 결론

### 제 1 절 연구결과 요약

본 연구는 일-가정 양립정책이 여성 근로자의 자녀 추가 출산에 미치는 영향에 대해서 살펴보았다. 일-가정 양립정책은 다양한 정책 중에서 산전·후 휴가제도와 육아휴직제도에 대해서 살펴보았다. 이러한 제도는 직접적으로 육아와 관련한 시간을 제공해주며, 장기적으로 금전적인 기회비용을 줄이는 정책이라고 볼 수 있다. 본 연구는 2007년도부터 시작한 한국여성근로자패널조사를 통해 연구를 실시하였다. 1, 5차에 걸친 연구로 2007년부터 2014년까지의 자료를 기초로 하여 분석하였다.

연구의 대상이 된 한명이상의 자녀를 갖고 있는 여성근로자는 총 3,912명이다. 이 중에서 추가적인 임신을 한 경우는 382명이며, 추가로 임신하지 않은 경우는 3,530명이다. 자녀수가 증가한 인원은 240명이며, 증가하지 않은 경우는 3,672명이다. 이들에 대해 <가설1> 여성 근로자의 일-가정 양립제도의 사용 경험은 추가 출산에 긍정적 효과가 있다, <가설2> 일-가정 양립정책의 확대는 여성 근로자의 추가 출산에 긍정적 효과가 있다, <가설3> 일-가정 양립제도 사용에 따른 차별은 여성 근로자의 추가 출산에 부정적 효과가 있다 등 총 3가지의 가설에 대해서 검증하였다.

가설 검증을 위해서 로지스틱 회귀분석을 사용하였으며, 4가지의 모형으로 나누어 검증을 실시하였다. <모형1>은 일-가정 양립제도 사용이 추가 출산에 미치는 영향을 분석하기 위한 기본 모형이며, <모형2>은 육아휴직제도의 확대 이후의 출산에 미치는 효과를 검증하기 위한 모형이다. <모형3>은 육아휴직 제도를 정책 확대 이전과 이후의 변수를 구

별하여 확대된 정책의 사용 효과를 분석하였다. <모형4>는 일-가정 양립 제도를 사용한 대상에 대해서 차별의 경험을 확인하기 위한 모형이다.

분석결과, 가설1과 관련하여 모형1에서는 99%의 신뢰도 수준에서 산전·후 휴가제도와 육아휴직 제도가 추가적인 출산에 긍정적인 효과를 지닌 것으로 나타났다. 해당 제도를 이용한 경험이 있는 경우 추가적 출산을 하는 확률을 분석해보면, 산전·후 휴가 제도의 사용한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임신 가능성이 2.43배, 자녀 수 증가 가능성이 3.52배 높은 것으로 나타났으며, 육아휴직 제도의 경우 임신 가능성이 1.49배, 자녀 수 증가 가능성이 1.91배 높은 것으로 나타났다.

가설2와 관련하여서는 모형2는 정책 확대 이후에 추가적인 출산을 할 가능성이 0.72배 낮은 것으로 나타났다. 정책 확대 이전과 이후의 정책 효과를 비교하기 위한 모형3에서는 정책 확대 이전에 육아휴직을 사용한 경우보다 정책 확대 이후 육아휴직을 사용한 경우의 추가 출산을 할 가능성 증가의 크기가 더 큰 것으로 나타났다.

가설3과 관련하여서는 산전·후 휴가 사용 이후의 차별은 오히려 임신 또는 출산의 확률을 증가하는 것으로 나타났다. 육아휴직과 관련하여서는 통계적으로 유의미한 결과를 나타나지는 않았다. 다만 육아휴직 제도 이후의 차별은 모형 4-2-2에서는 부정적 효과를 나타내는 방향성을 보였다. 이는 산전·후 휴가제도의 의무적 사용과 육아휴직제도의 선택적 사용의 측면이 반영된 것으로 생각된다.

따라서 분석의 결과 일-가정 양립제도의 사용 경험은 출산에 긍정적인 효과가 있다는 가설1을 지지하며, 육아휴직 제도의 확대의 효과가 추가 출산에 긍정적 효과를 일부 줄 수 있는 것으로 가설 2를 일부 지지한다. 분석의 결과가 차별의 효과에 대한 가설 3을 지지하지는 않는다.

## 제 2절 정책적 함의

본 연구에서는 일-가정 양립제도를 사용한 경우 추가적인 출산을 한다는 것을 확인하였다. 또한 확대된 제도의 사용이 출산을 증가하는 방향으로 작용하는 것을 확인하였다. 출산장려정책은 다양한 유형과 형태로 실시되고 있다. 그러나 이러한 정책들의 효과에 대해서는 실질적으로 검증하기 어려운 측면이 있다. 특히 우리나라는 무상보육을 실시하면서 저출산 정책의 예산중의 상당히 큰 부분을 보육료와 관련하여 사용하고 있다. 반면 육아휴직 및 산전·후 휴가와 관련하여서는 고용보험을 통한 지원을 이루어지고 있으며, 그 규모와 액수도 상대적으로 크지 않다. 현재 일-가정 양립정책에 대한 지원의 확대가 필요하다.

실질적으로 여성 근로자에게 있어서 추가적인 출산을 장려할 수 있는 방안은 직장에서의 일 가정 양립제도의 사용인 것을 알 수 있다. 기술통계 분석 결과 자녀를 갖고 있음에도 불구하고 산전·후 휴가 제도를 이용한 비율이 71.5%에 불과하다. 육아휴직 제도는 그보다 더 낮은 수준인 25.6%이다. 이는 실제 일-가정 양립정책이 주는 효과에도 불구하고 이를 이용할 수 있는 사람들의 수가 많지 않은 것을 의미한다. 특히 산전·후 휴가 제도 사용 이후의 주관적인 차별이 오히려 임신 또는 자녀수 증가에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 분석의 결과는 산전·후 휴가제도의 정착이 상당 수준 이루어졌다는 것을 의미한다. 그러나 육아휴직과 관련한 제도는 개인의 선택의 측면으로 주어지고 있어 그 필요성에도 실제로 이용할 수 있는 환경이 조성되지 못하는 것을 의미한다. 그러므로 실제로 육아휴직 및 산전·후 휴가 제도를 활성화 할 수 있는 방안을 찾을 필요가 있다.

육아휴직 제도를 확대한 이후의 추가적인 출산에 긍정적인 효과는 있지 않았다. 제도 확대 이후의 출산에 미치는 영향이 증가하지 않은 것은 제

도가 확대 된 이후의 제도 정착의 시기가 필요하므로 이러한 결과가 나타났다고 생각한다. 그러나 제도 확대 이후의 제도를 이용한 경우가 제도 확대 이전의 제도를 이용한 경우보다 추가 출산에 크게 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이에 따라 제도의 확대는 추가적인 출산에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 본다. 그러므로 육아휴직 제도의 확대의 효과를 지속적으로 연구할 필요가 있다.

추가적인 자녀를 낳는 것에 대한 정책적인 지원이 필요하다. 이상적인 자녀수에 맞는 출산이 이루어지지 않는 것은 자녀를 처음 출산한 이후에 이루어지는 다양한 형태로의 어려움으로 인한 것이라 생각한다. 특히 본 연구에서는 차별을 경험한 사람들의 답변이 추가 출산을 저해하는 것으로 나타나지는 않았지만, 일-가정 양립제도의 사용 이후의 차별은 추가적인 출산을 저해할 가능성에 대해 지속적으로 고려하고 이를 개선하기 위한 방안이 제시되어야 할 필요가 있다.

### 제 3절 연구의 의의 및 한계

본 연구는 자녀의 추가적 출산을 검증했다는 점에서 의미를 지닌다. 일반적인 연구는 자녀의 출산과 관련하여 정책적인 효과를 살펴보는데 한정되어 있다, 그러나 본 연구는 이미 기존의 자녀를 갖고 있는 사람들이 추가적으로 자녀를 출산하기 위해 어떠한 요인을 분석하였다. 따라서 근로 환경과 출산에 대한 상황을 고려한 것으로 기존 연구와의 차별성을 지닌 의의가 있다. 또한 이러한 일-가정 양립정책의 효과가 있으며, 이를 정책적으로 더욱 확대하는 데에 근거가 될 수 있다고 생각한다.

다만 그럼에도 불구하고 본 연구는 자료의 한계, 성숙효과, 자료의 이탈자, 설문조사의 한계, 내생성, 이론적 한계 등의 한계점을 지니고 있다.

첫째, 자료의 한계가 있다. 자료가 여성 관리자를 대상으로 분석한 모형

으로 모든 여성 근로자 또는 모든 여성을 대표한다고 보기 어렵다. 또한 관리자 이상을 대리급 이상으로 보고 있어서, 직장 및 회사마다의 직책의 정도가 다를 수 있는 한계를 지니고 있다.

둘째, 성숙 효과가 있다. 2008년에서 2014년까지의 2년 간격의 설문조사가 실시되었으며, 이는 조사 시점에 따라 변화되는 인간의 특성을 적절하게 반영하지 못할 가능성이 있다. 주변 환경, 사회적 요인 등 기타 사항 등에 따라 집단 내부에서 임신 또는 출산과 관련한 성숙효과가 발생할 수 있다.

셋째, 대상의 이탈에 따른 표본의 정확성에 한계가 있다. 패널조사에 따른 추적 조사를 실시하고 있으나, 추적과정에서 탈락한 표본이 있다. 다양한 요인에 따른 탈락이 발생할 수는 있으나 이직, 경력단절 등의 요인으로 조사 대상에서 이탈될 가능성이 있다. 특히 출산과 육아의 이유로 퇴분석 대상이 이탈되었다면, 임신, 출산에 대한 정확한 분석에 저해되는 요소가 된다.

넷째, 응답에 기반을 둔 자료로 인해 신뢰도 및 답변의 부정확성이 있다. 설문조사 자료이므로 성실하고 정확하게 답변을 하지 않는 표본이 존재할 수 있다. 특히 임신의 경우 유·사산이 발생할 경우 이를 감추고자 바르게 답변하지 않을 수 있다. 차별과 관련하여서는 주관적으로 느끼는 차별에 대해서 답변한 것으로 객관적인 차별과는 다를 수 있다.

다섯째, 내생성이 발생할 수 있다. 산전·후 휴가 또는 육아휴직의 경우 개인의 출산이 전제된 사건이다. 또한 일-가정 양립정책을 사용하는 것은 다음의 출산을 준비하기 위한 과정이라기보다는 이전의 출산한 자녀를 양육하기 위한 과정이다. 그러므로 일-가정 양립제도 자체가 출산을 전제로 발생하는 현상이다. 이에 따라 일-가정 양립제도 사용이 출산의 원인이 아닌 결과가 될 수 있는 가능성이 있다.

마지막으로 이론적 한계가 있다. 개인의 출산은 다양한 측면에서 영향

을 받는다. 본 연구에서는 특히 여성 근로자의 개인적 상황 및 근로 상황에 대해서 독립변수 및 통제변수로 사용하였다. 그러나 실제 출산의 결정은 개인의 의지와 사회·환경적 영향을 많이 받으며, 가계 단위의 변수들에 의한 영향을 많이 받는다. 특히 출산은 남성과 여성의 합의가 전제되어야 하는 측면이 있다. 그러므로 이러한 출산 결정은 배우자 또는 가족에 의한 영향이 큰 측면이 있다. 이런 점에서 출산에 대한 다른 다양한 선택의 영역을 고려하지 못한 한계를 지니고 있다.

아울러, 정책 중에서 일-가정 양립 정책만을 분석한 한계가 있다. 현재 우리나라에서는 다양한 형태로의 출산장려정책이 있다. 다양한 정책 중에서 일-가정양립정책, 특히 그 중에서도 육아휴직 및 산전·후 휴가 제도로 분석의 대상을 한정한 것에 대한 한계를 지니고 있다.

## 참 고 문 헌

- 김승권. (2004). 최근 한국사회의 출산율 변화원인과 향후전망. 『한국사회학』, 27(2): 1-32.
- 김경미. (2009). 세계주요 국가 저출산 대책 평가 및 우리나라에의 적용 방안, 한국여성경제진흥원
- 김일옥, 왕희정, 정구철, 최소영. (2011). 출산장려 정책과 근로시간이 기혼여성의 둘째 아 출산의도에 미치는 영향. 한국인구학, 34(3), 139-155.
- 김찬우. (2011). OECD국가의 출산장려정책이 출산율에 미친 영향에 대한 연구. (서울대학교 대학원)
- 박승희 & 김사현. (2008). 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책. Seoul: Korea Labor Institute
- 박찬화. (2012). 10개월 이하 영아를 둔 취업모의 양육지원체계, 자녀가치관 및 심리적 안녕감이 둘째아 출산계획에 미치는 영향. 한국생활과학회지, 21(1), 95-111.
- 서정연 & 김한곤. (2015). 출산자녀수별 기혼여성의 출산의지에 영향을 미치는 요인. 한국인구학, 38(3), 1-24.
- 석호원. (2011). 출산장려금 정책의 효과성에 관한 연구: 서울특별시를 중심으로. 지방행정연구, 25(2), 143-180.
- 송헌재, & 김현아. (2014). 출산장려금과 지역 간 인구이동. 응용경제, 16(3), 165-199.
- 우석진, & 민희철. (2007). 출산율 제고와 잠재성장력 확충을 위한 조세·재정정책:[장기적 인적자본 형성을 위한 조세·재정정책] 2 차 연도 과제.
- 유계숙. (2009). 「일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가

- 족 양립현황」. 서울: 한국 여성정책연구원.
- 유계숙. (2009). 저출산 정책의 효과에 관한 연구: 2007 년 출산을 중심으로. 한국가족관계학회지, 14(1), 169-189.
- 유계숙. (2010). 기업의 가족친화제도가 근로자의 자녀출산에 미치는 영향. 한국가정관리학회지, 28(2), 89-96.
- 은기수전광희, 윤홍식, & 김수정. (2005). 외국 저출산 대응정책 효과성 분석 및 우리나라 도입방안 연구. 보건복지부 · 서울대 국제대학원 연구보고서.
- 이삼식 & 최효진 (2014). 취업여성의 출산행태와 정책과제, 한국보건사회연구원
- 이삼식, 박종서, 이소영, 오미애, 최효진, & 송민영. (2015). 2015년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사, 한국보건사회연구원
- 이정원. (2009). 유자녀 취업여성의 후속출산의도 결정 경로 분석 -가치관적 요인을 중심으로-. 사회복지연구, 40(1), 323-351.
- 이충환, & 신준섭. (2013). 전국 지방자치단체 출산장려정책 현황과 출산율에 미치는 영향력 분석. 지방행정연구, 27(1), 97-124.
- 정성호. (2012). 저출산 정책의 효과성에 관한 연구. 한국인구학, 35(1), 31-52.
- 정은희 & 최유석. (2013). 기혼여성의 둘째자녀 출산계획 및 출산과 관련된 요인. 보건사회연구, 33(1), 5-34.
- 조운영. (2006). 「기혼 여성의 출산과 노동공급: 생애주기모형」, 정책연구 시리즈 2006-1, 한국개발연구원.
- 최요한. (2014). 아내의 근로시간과 남편의 가사일 분담이 둘째 아이 출산에 미치는 영향 (Doctoral dissertation, 서울대학교 대학원).
- 한국경제시스템분석학회. (2014). 초저출산·초고령사회에 따른 거시경제 및 노동수급 전망과 정책과제, 한국보건사회연구원



- 한유미, & 곽혜경. (2004). 현대 한국사회의 출산율저하와 여성사회참여.  
한국생활과학회지, 13(1), 29-40.
- 대한민국정부. (2016). 제3차 저출산·고령사회 기본계획.
- 고용노동부. (2017). 2017년판 고용노동백서.
- Balbo, N., Billari, F. C., & Mills, M. (2013). Fertility in advanced societies: A review of research. *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie*, 29(1), 1-38.
- Becker, G., *An Economic Analysis of Fertility, Demographic and Economic Changes in Develeped Countries*, Princeton University Press, Princeton, 1960.
- Marshall, T. H.(1964), *Class, Citizenship, and Social Development*. Anchor Books
- Morgan, S. P., & Taylor, M. G. (2006). Low fertility at the turn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Sociol.*, 32, 375-399.
- Belanger, A., Lachapelle, R., Harrison B., D'oust, C. & Dumas. (1998). Report on the demographic situation in Canada 1997. catalogue No. 91-209-XPE. Statistics Canada Ottawa.
- Doepke, M., & Kindermann, F. (2016). Bargaining over babies: theory, evidence, and policy implications (No. w22072). National Bureau of Economic Research.
- Dumont, W.(1990). *Family Policy in EEC Countries*. Brussels: Commission of the Commission of the European Communities.
- Gauthier, A. H. and J. Hatzius.(1997) *Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis*. *Population Studies*, 51(3): 295-306.
- Kohler, H-P., Billari, F.C., and Ortega, J.A.(2002). The emergence of

lowest-lowfertility in Europe during the 1990s. Population and Development Review,28(4): 641-680.

Landais,C.(2003). Le quotient familiale a-t-il stimule la natalite francaise. DEA Thesis.

Monnier, A.(1990). La population de la france-Mutations et perspectives. Messidor

Rønsen, M. (2004). Fertility and family policy in Norway: A reflection on trends and possible connections.

Sleebos, J. (2003). Low Fertility Rates in OECD Countries: Facts and Policy Responses. OECD Labor Market and Social Policy Responses No. 15. Paris: OECD Publishing.

KOSIS(통계청, 지역별고용조사), 2018.2.19.

OECD Family database <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>

복지로 <http://www.bokjiro.go.kr>

Abstract

# Study on Influence of Work-Family Balance Policy upon Women Employees' Additional Childbirth

Heeju Lim

Department of Public Administration  
Graduate School of Public Administration  
Seoul National University

This study aims to examine factors that have influences upon women employees' additional childbirth, mainly focusing on work-family balance policy. In this study, work-family balance policy is subdivided into maternity leave and childcare leave, and their effects on additional childbirth are examined separately. I also examined the influence of childcare leave expansion, and influence of discriminations after use of work-family balance policy. For this study, data from the first to the fifth Korean Women Manager Panel Survey, conducted by Korean Women Development Institute are used. Among the data, this study mainly focuses on that of 3,912 people

who have one or more children.

This study has three hypotheses. <Hypothesis 1> suggests that the use of work–family balance policy has positive influence on additional childbirth, <Hypothesis 2> suggests that the expansion of work–family balance policy has positive influence on additional childbirth, and <Hypothesis 3> suggests that discrimination caused by the use of work–family balance policy has negative influence on additional childbirth. This study examines above three hypotheses through logistic regression analysis.

The result of this study supports hypothesis 1 which suggested the use work–family balance policy positively influences additional childbirth. People who used maternity leave showed 2.43 times higher probability of being pregnant again than people who did not use the leave, and people who used childcare leave showed 1.49 times higher probability of being pregnant again than people who did not use the leave. People who used maternity leave showed 3.52 times higher probability to have increased number of children, and people who used childcare leave showed 1.91 times higher probability to have increased number of children.

The result of this study partially supports hypothesis 2 which suggested the expansion of childcare leave positively influences additional childbirth. Even after the expansion of childcare leave, the number of children or pregnancy did not seem to increase. However, after the expansion of childcare leave, people who used childcare leave showed 5.05 times higher probability of being pregnant again, and 4.25 times higher probability of having increased number of children. Comparing the influences of using childcare leave before and

after the expansion of childcare leave, it showed higher probability of being pregnant again or having increased number of children after the expansion.

The result of this study did not support any part of the hypothesis 3 which was about influence of discrimination caused after using work-family balance policy. Usage of maternity leave raised the probability of pregnancy or increase in number of children, but discrimination after childcare leave did not show any significant influence. We can assume that usage of maternity leave is relatively more settled than the usage of childcare leave.

As a conclusion, this study demonstrates the probability that work-family balance policy can encourage additional childbirth of women employees. However, only 71.50% of survey respondents used maternity leave even when they had children, and only 25.56% of survey respondents used childcare leave. Therefore, it is needed to find politic methods to vitalize the work-family balance policy. Specifically, methods to vitalize the usage of policy and methods to expand the policy have to be seek simultaneously.

Meanwhile, this study has following limits. First of all, survey respondents were women managers, so used data does not represent every women or women employees. Next, maturation effect could occur. This study deals with data dating from 2008 to 2014, and maturation effect could have happened as time flew. Also, there is limitation of attrition. Especially, some of survey respondents dropped out of the survey due to their pregnancy and delivery, so the data could have been distorted. And because the data used are mainly

survey responses, there is limitation of credibility. Work-family balance policy is the policy used after the childbirth, so there may be the problem of endogeneity. Regarding theoretical aspects, this study does not consider various delivery methods, family, spouse, or surroundings, and regarding the effects of the policy, this study has limitations because this study does not include the whole Childbirth Encouragement Policy.

Keyword : Work-family Balance Policy, Maternity Leave, Childcare Leave, Women Employees, Additional Childbirth, Childbirth Encouragement Policy

Student Number : 2016-24387